Royaume du Maroc

Ministère de l'Economie, des Finances
et de la Performance Publique

Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire
2027

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Sommaire

1ERE PARTIE : TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, UNE DYNAMIQUE CONTINUE 1

I. DIALOGUE SOCIAL : UN CHOIX STRATÉGIQUE AU SERVICE DE L'ÉTAT SOCIAL 1

1. Le dialogue social : un levier de transformation et de progrès social 1

2. Le soutien au pouvoir d'achat : des avancées concrètes et un effort budgétaire soutenu 1

II. PROJETS STRATEGIQUES DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, UNE EXIGENCE CONSTANTE 2

1. Maîtriser les enjeux de la digitalisation et façonner la transformation digitale de l'Administration publique 2

2. Simplification des procédures et formalités administratives : un processus de débureaucratisation permanent 4

3. Fonds de modernisation de l'Administration publique, d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe : instrument majeur pour la modernisation de l'Administration publique 6

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE 7

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT SUR LA PERIODE 2016-2026 7

1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat 7

1.1. Une croissance démographique modérée et une urbanisation soutenue 7

1.2. Des effectifs civils en légère baisse dans un contexte de recomposition institutionnelle 8

2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires 9

2.1. Créations des postes budgétaires 10

2.2. Suppressions des postes budgétaires 13

3. Accès à la fonction publique 15

3.1. Concours de recrutement 15

3.2. Concours unifiés pour le recrutement des personnes en situation de handicap 18

3.3. Recrutement des experts 20

4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité 21

4.1. Nominations aux emplois supérieurs 21

4.2. Nominations aux postes de responsabilité (chefs de divisions et chefs de services) dans les administrations publiques 24

II. FOCUS SUR L'ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT 27

1. Répartition par départements 27

2. Répartition de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles 27

3. Répartition par statuts 28

3.1. Statuts interministériels 29
3.2. Statuts particuliers 29
3.3. Statuts spéciaux 30
4. Répartition par tranches d'âge 30
5. Départs à la retraite prévus pour la période 2026-2030 31
6. Répartition par genre 32
7. Répartition par régions 33

3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL 35

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2016-2026 35
1. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB) 36
2. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG) 37
3. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement 38
4. Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires 38

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2026 38
1. Dépenses de personnel civil par départements 38
2. Dépenses de personnel civil par régions 39
3. Dépenses de personnel civil par échelles 40
4. Niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2026 40
4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique 40
4.2. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles 40
4.3. Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranches de salaires 41
4.4. Salaire minimum 42

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2025 .. 42
1. Exécution des dépenses de personnel par département 42
2. Coût global des recrutements, des avancements de grade et d'échelon 42
3. Composante des retenues réglementaires 43

1ERE PARTIE : TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, UNE DYNAMIQUE CONTINUE

La réforme de l'Administration publique représente pour le Gouvernement un enjeu hautement prioritaire, fondé sur les Hautes Orientations Royales rappelant l'inéluctabilité de la refondation de l'Administration publique, loin des ajustements partiels, de sorte qu'elle puisse augmenter sa capacité de résilience, promouvoir le professionnalisme dans l'exécution des missions de service public qui lui sont assignées et être en phase avec les différentes transformations engagées par le Maroc et les défis colossaux qu'il est appelé à relever.

Animé par ce souffle réformateur, le Gouvernement mise sur la modernisation des modes de fonctionnement et des pratiques de gestion de l'Administration publique en les orientant, au premier chef, vers la satisfaction des besoins du citoyen, combinée à une meilleure réactivité aux attentes de l'entreprise.

Et résolu à emprunter efficacement cette voie, le Gouvernement s'est engagé dans une grande transformation numérique de l'action publique, portée par une stratégie digitale ambitieuse focalisée sur l'infrastructure numérique, l'inclusion numérique et le développement des compétences dans le secteur.

De plus, le Gouvernement maintient son intérêt pour les autres chantiers qui figurent dans la démarche globale de transformation de l'Administration publique.

Et au-delà des stratégies, le Gouvernement est conscient qu'une réforme aboutie de l'Administration publique repose sur des ressources humaines imprégnées du sens de l'intérêt général et du service public et animées par la culture de la performance. Pour ce faire, il a érigé le dialogue social en tant que levier essentiel pour garantir un climat socio-économique serein et permettre une plus grande motivation professionnelle.

I. DIALOGUE SOCIAL : UN CHOIX STRATÉGIQUE AU SERVICE DE L'ÉTAT SOCIAL

1. Le dialogue social : un levier de transformation et de progrès social

Le dialogue social constitue un pilier de la consolidation de l'État social au Maroc. En plaçant le capital humain au cœur de la transformation de l'Administration publique, il inscrit la concertation dans la conduite des réformes et favorise la convergence entre les aspirations sociales et les exigences de performance économique.

Cadre de négociation et de régulation des relations de travail, il mobilise le Gouvernement et les partenaires économiques et sociaux autour de priorités partagées : améliorer les conditions de travail, valoriser les ressources humaines et préserver le pouvoir d'achat. Il contribue ainsi à renforcer la justice sociale et à inscrire les réformes dans un climat de confiance et de stabilité.

2. Le soutien au pouvoir d'achat : des avancées concrètes et un effort budgétaire soutenu

Les accords conclus entre 2022 et 2025 dans le cadre du dialogue social tripartite traduisent la priorité accordée par le Gouvernement à l'amélioration des revenus et à la valorisation des ressources humaines. Leur mise en œuvre représente un effort budgétaire annuel supplémentaire qui devrait atteindre 50.027 millions de dirhams en 2027 et 50.685 millions de dirhams en 2028.

Issus des négociations conduites aux niveaux central et sectoriel, ces accords ont consacré des mesures en faveur de l'ensemble des fonctionnaires, selon les dispositions des protocoles correspondants, notamment dans les secteurs de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Santé.

Dans le secteur privé, cet effort s'est traduit par la revalorisation, au titre de la période 2021-2026, de 21% et de 27% respectivement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour atteindre 17,92 dirham par heure et du salaire minimum agricole garanti (SMAG) pour atteindre 97,44 dirham par jour, contribuant à l'amélioration des revenus des salariés concernés.

Le soutien au pouvoir d'achat s'est également renforcé à travers la réforme du barème de l'impôt sur le revenu, introduite par la loi de finances de l'année 2025. Cette réforme donne corps à l'engagement pris par le Gouvernement dans l'accord de dialogue social d'avril 2024 d'alléger la charge fiscale pesant sur les revenus des salariés, des ouvriers et des retraités.

Elle repose sur trois mesures majeures :

- Le relèvement du seuil annuel de revenu exonéré de 30 000 à 40 000 Dirhams ;
- La révision des autres tranches du barème et la réduction des taux d'imposition correspondants ;
- L'abaissement du taux marginal d'imposition de 38 % à 37 %.

Cet allègement fiscal a été complété par le relèvement progressif de la déduction annuelle pour charge de famille, passée de 360 à 600 dirhams par personne à charge, dans la limite d'un plafond annuel de 3 600 dirhams.

Pour les retraités, une mesure spécifique a été déployée en deux étapes : une réduction de 50 % de l'impôt sur le revenu à compter du 1er janvier 2025, suivie d'une exonération totale à compter du 1er janvier 2026.

II. PROJETS STRATEGIQUES DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, UNE EXIGENCE CONSTANTE

1. Maîtriser les enjeux de la digitalisation et façonner la transformation digitale de l'Administration publique

✓ La digitalisation au Maroc : des perspectives prometteuses à entrevoir

A l'effet de consolider la souveraineté numérique du Maroc et son positionnement en tant que hub numérique sur l'échiquier régional, le Gouvernement s'est engagé dans une politique ambitieuse de transformation numérique et l'a hissé au rang de priorité. Pour ce faire, il a élaboré la stratégie « Maroc digital 2030 » qui traduit les orientations du Gouvernement dans le domaine du numérique ; orientations qui intègrent fort pertinemment la transformation digitale de l'Administration publique. Le Gouvernement a également actionné les leviers nécessaires mobilisables qui s'articulent autour des infrastructures numériques, des compétences et des talents à développer et du cadre réglementaire dans lequel évolue le secteur.

S'agissant du déploiement des infrastructures numériques, le Gouvernement œuvre activement à l'accélération du désenclavement numérique de certaines zones du pays. De fait, il s'est fortement engagé dans l'extension du taux de couverture de la 5G et projette, dans ce sens, de relever le niveau de cette couverture à 70% de la population à l'horizon 2030 (contre 25% de la population en 2026). De plus, la 5G a ciblé jusqu' à présent plus de 50 villes,

sachant que Le Maroc a franchi le cap de 10.690 zones, sur 10.740 identifiées, couvertes en services de télécommunications 2G, 3G et 4G.

Il convient de préciser que cet effort gouvernemental massif en infrastructures de télécommunications a été particulièrement orienté vers les villes qui ont abrité les événements en lien avec la Coupe d'Afrique des Nations (CAN 2025) et avec la coupe du Monde que le Maroc va co-organiser en 2030 aux côtés de l'Espagne et du Portugal.

Le Gouvernement affiche aussi un intérêt particulier pour l'outsourcing parallèlement à un soutien substantiel aux startups. A cet égard, il envisage de porter leur nombre à 1.000 en 2026 (contre 380 en 2022), et mise sur 3.000 startups en 2030.

De même, le Gouvernement propose une offre d'accompagnement intégré aux startups porteuses de projets innovants, sélectionnées dans le cadre de l'initiative Morocco 300. A ce titre, 300 startups marocaines ont été retenues à la marge de la 4ème édition de l'événement technologique « Gitex Africa » accueillie par Marrakech durant le mois d'avril 2026, et ce, en hausse de 50% par rapport à la 3ème édition.

En matière de formation des compétences dans le numérique, la stratégie digitale du Gouvernement vise à étoffer l'offre de formation et repose, à ce titre, sur la formation de 22.500 diplômés par an dans les métiers du numérique et sur la création de 549 filières numériques.

De plus, le Gouvernement a déployé des programmes à vocation numérique tels que le programme « JobInTech » qui ambitionne de former les jeunes dans les métiers du numérique, et a prévu 350 bourses de doctorat.

Et en vue de consolider la position du Maroc en tant qu'Etat connecteur et catalyseur de la coopération numérique particulièrement entre les pays du Sud, le Gouvernement a procédé, en marge de la 80ème assemblée des Nations Unies (AGNU-80) tenue en 2025 et en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et d'acteurs dans le numérique, au lancement officiel d'une initiative d'accélération de la transformation numérique en Afrique et dans la région arabe baptisée « Hub Digital pour le Développement Durable (D4SD)». Cette initiative plaide pour la restructuration de l'écosystème numérique dans ces pays et presse ces derniers de réduire les fractures numériques abyssales constatées, de libérer le potentiel de l'innovation et de stimuler les compétences.

Et sur un registre connexe, le Gouvernement s'investit fortement dans la transformation numérique de l'Administration publique afin de relever son niveau d'efficacité, et ce, conscient des retombées positives de cet engagement sur l'action publique, plus particulièrement sur l'amélioration de la qualité des services rendus par l'Administration publique et sur la stimulation de l'économie numérique. A ce titre, la Stratégie « Maroc Digital 2030 », mise en place par le Gouvernement, s'articule autour de 2 axes majeurs en l'occurrence :

- La digitalisation des prestations publiques, centrée sur le citoyen et la gouvernance (e-Gouvernement) ;
- Le renforcement de l'économie numérique (développement de solutions numériques marocaines, création de la valeur et de l'emploi).

✓ Gitex Africa (4ème édition) : levier consacrant les ambitions numériques du Maroc et l'ascension du digital en Afrique

La ville de Marrakech a abrité durant la période s'étendant du 7 au 9 avril 2026 la 4ème édition de Gitex Africa qui s'affirme en tant que vitrine pour les nouvelles technologies et pour l'intelligence artificielle, et en tant que plateforme pour le développement de solutions numériques locales et pour l'expansion des startups en Afrique. Le Gitex Africa assure de ce fait, et à juste titre, son rang de facilitateur pour esquisser l'avenir numérique de l'Afrique.

La 4ème édition de cet événement technologique d'envergure a été tenue sous le thème « Accélérer l'économie numérique africaine à l'ère de l'intelligence artificielle » et a été marquée par la participation de presque 1.500 exposants et de plus de 400 investisseurs représentant des actifs sous gestion dépassant 350 milliard de dollars.

Cette édition a particulièrement axé ses activités sur l'intégration de l'intelligence artificielle et sur les infrastructures numériques et les nouvelles technologies, vu l'impact indéniable de ces domaines sur le tissu économique et social en Afrique. Elle a également abordé les questions en vogue de la souveraineté numérique et du commerce intra-africain.

✓ L'expertise au service de la transformation numérique

Parallèlement aux efforts consentis par le Gouvernement pour soutenir la transformation numérique, des institutions et des centres de recherche font valoir, de leur côté, leur expertise pour explorer les thèmes qui façonnent le numérique. Les activités du Centre Africain de Formation et de Recherche Administratives pour le Développement (CAFRAD), dont le siège se trouve à Rabat, illustrent cette tendance, puisque le centre a organisé entre le 11 et le 13 mai 2026 un forum international sous le thème « Intelligence artificielle, transition numérique, énergie et connectivité en Afrique: des perspectives de coopération internationale » avec la participation de représentants d'organismes internationaux, d'experts, d'académiciens et d'acteurs dans le secteur numérique de différents pays d'Afrique et de pays partenaires

2. Simplification des procédures et formalités administratives : un processus de débureaucratisation permanent

Soucieux de redéfinir la relation de l'Administration publique avec le citoyen et l'entreprise sur la base de la transparence, et résolu à mettre à leur disposition des prestations administratives faciles d'accès et avec une efficacité optimale, le Gouvernement s'active pour assurer le déploiement progressif et séquencé des dispositions de la loi n° 55-19 relative à la simplification des procédures et formalités administratives, notamment ses articles 16, 17 et 19. A ce titre, il a approuvé quatre décrets, publiés au bulletin officiel n° 7194 du 11 mai 2023 qui prévoient de :

- Fixer la liste des actes administratifs nécessaires à la réalisation des projets d'investissement dont le délai de traitement et de délivrance des demandes y afférentes ne dépasse pas 30 jours ;
- Fixer la liste des actes administratifs dont le traitement nécessite la prorogation du délai légal fixé pour leur délivrance, en vue de la réalisation d'une expertise technique ou d'une enquête publique ;
- Fixer la liste des actes administratifs dont le silence gardé par l'Administration, après expiration du délai fixé pour le traitement des demandes, vaut accord ;
- Fixer la liste des actes administratifs délivrés par les Collectivités territoriales, leurs groupements et leurs instances.

Par ailleurs, il a été convenu au sein de la Commission Nationale de Simplification des Procédures et des Formalités Administratives, de mettre à jour périodiquement les listes des actes administratifs concernés par les décrets susmentionnés, en vue d'en assurer l'harmonisation active avec le cadre législatif et réglementaire, et de garantir l'efficacité nécessaire pour un traitement optimal des demandes des usagers.

A cet effet, il y a lieu de noter la publication de la version initiale de ces listes en date du 11 mai 2023, suivie d'une deuxième version en date du 10 février 2025, et ce, au terme d'un processus de mise à jour exhaustif combinant la révision et l'intégration de nouvelles décisions, ainsi que la suppression ou la modification d'actes antérieurs. Ce travail a été effectué sur la base d'une démarche concertée avec les secteurs concernés.

De plus, il a été jugé opportun d'accompagner les Administrations publiques en matière de documentation et d'enregistrement des décisions administratives, et ce, en cohérence avec les dispositions de la loi n° 55-19 précitée. Cette démarche a été adoptée afin de renforcer la transparence et de veiller à la conformité légale. Elle a aussi vocation à préparer les conditions requises pour un accès facile à l'information.

Cette opération d'envergure a été gérée jusque - là à travers la plateforme « Idarati » (إدارتي) qui permet l'élaboration, la révision, la publication et le suivi des décisions administratives, en rendant possible leur mise à jour ou retrait. Il est, à ce titre, pertinent de rappeler que la plateforme centralise plus de 2.700 décisions administratives.

S'agissant des délais de traitement, ils ont été fixés à 30 jours pour les projets d'investissement et à 60 jours pour les autres procédures.

De surcroit, un intérêt permanent est accordé à la mise à jour de l'interface de la plateforme « Idarati », et ce, en vue de faciliter le processus de rédaction et de validation des actes et d'assurer leur conformité avec les lois et les normes. La plateforme se propose aussi de publier les indicateurs relatifs au traitement et à la délivrance des actes administratifs sur cette plateforme.

Et à l'effet de booster les solutions novatrices relatives à l'écosystème de l'e-gouvernement et de consolider le capital confiance entre l'Administration et l'usager, le Gouvernement a lancé en février 2026 un projet visant le développement et l'amélioration de la plateforme « Idarati » baptisé « IdaratiX.0 ». L'idée motrice est de permettre un accès sécurisé et rapide aux services de l'Etat (démarches administratives).

Le Gouvernement a structuré ce dispositif, dans les phases de conception et de déploiement, dans le total respect des données à caractère personnel et de la sécurité informatique.

Cette méta-application permet aussi au citoyen de disposer d'un portefeuille numérique (wallet) hautement sécurisé, lui accordant la possibilité de stocker des documents administratifs le concernant et d'en faire usage, le cas échéant, lors de démarches en ligne, en se basant sur la Carte Nationale d'Identité Electronique (CNIE) comme socle d'authentification.

A ce titre, et soucieux de concrétiser le déploiement de IdaratiX.0, des conventions ont été signées entre le Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration, la Commission Nationale de Contrôle de Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP), et plusieurs départements et institutions. Ces conventions ont été actées avec le Ministère du Transport et de la Logistique, le Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication, l'Agence Nationale de la Conservation Foncière, du Cadastre et de la Cartographie (ANCFCC), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et l'Agence Nationale de la Sécurité Routière (NARSA). Des entreprises spécialisées, partenaires techniques, dans l'identité numérique en l'occurrence SHAREID et IDAKTO, de même que la marocaine électronique des e-services ont été parties prenantes dans le développement technique de la plateforme.

De plus, il y'a lieu de signaler que la plateforme WRAQI a été officiellement adoptée par le Gouvernement en tant que portefeuille électronique (e-Gov). Elle permet aux citoyens de bénéficier, en ligne, de services administratifs, sans que l'accès à ces prestations soit conditionné par le déplacement physique de l'usager, tels que la signature électronique des documents et la demande de certificat de résidence électronique.

3. Fonds de modernisation de l'Administration publique, d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe : instrument majeur pour la modernisation de l'Administration publique

Le Fonds se propose, à la base, d'accompagner la politique gouvernementale pour le parachèvement des chantiers de réhabilitation, de réforme et de modernisation de l'Administration publique.

A ce titre, il apporte un appui financier aux projets sectoriels proposés par les départements ministériels, un appui qui a été étendu aux Collectivités territoriales, aux Entreprises et aux Etablissements publics, aux instituts et aux établissements de formation, au secteur privé et aux associations et coopératives.

La démarche et le mode de fonctionnement du fonds sont désormais encadrés par les dispositions du décret n° 2.23.245 du 8 mai 2023 fixant les formes et modalités du versement et d'octroi de l'appui du fonds de modernisation de l'Administration publique, d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de la langue amazighe, de même que par :

- L'arrêté conjoint n° 909-25 du 9 chaoual 1446 (8 avril 2025) fixant les critères, les conditions et les modalités de versement d'appui du fonds de modernisation de l'Administration publique, d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de la langue amazighe concernant les programmes de modernisation des services publics, de transformation numérique et d'utilisation de l'Amazighe au profit des départements ministériels ou des institutions, des Collectivités territoriales, des Etablissements ou Entreprises publics ;
- L'arrêté conjoint n° 910-25 du 9 chaoual 1446 (8 avril 2025) fixant les critères, les conditions et les modalités de versement d'appui du fonds de modernisation de l'Administration publique, d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de la langue amazighe concernant les programmes de transformation numérique et d'utilisation de l'Amazighe au profit du secteur privé, des associations, des coopératives, et des établissements et instituts de formation.

Le plan d'action du fonds a prévu, au titre de l'exercice 2026[1], un soutien financier substantiel pour appuyer les programmes s'insérant dans le champ d'intervention du fonds, et ce, comme suit :

- Programmes de la transformation numérique : 248.840.000 DH dont 124.420.000 DH alloués au domaine de l'Administration électronique et 124.420.000 DH à affecter aux domaines de la simplification et de la digitalisation des procédures et des parcours administratifs ;
- Programmes de modernisation des services publics : 75.000.000 DH ;
- Programmes relatifs à l'utilisation de l'Amazighe : 65.000.000 DH.

[1] Source : Site **FOMAP**

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT SUR LA PERIODE 2016 -2026

1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat

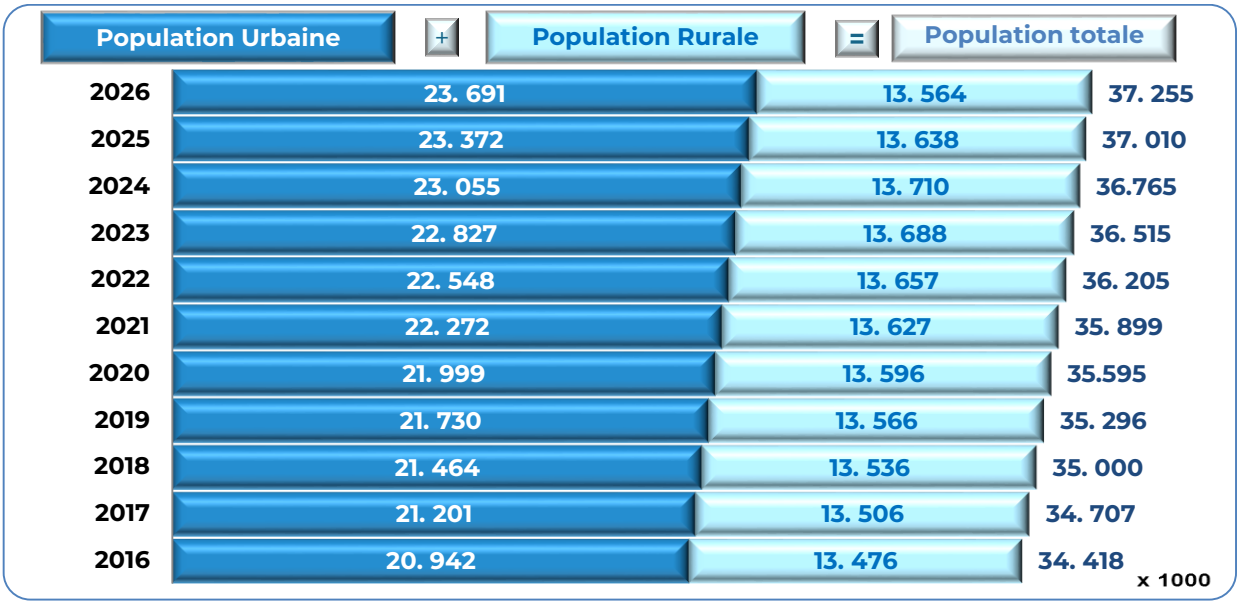
1.1. Une croissance démographique modérée et une urbanisation soutenue

Selon les résultats du Recensement général de la population et de l'habitat de 2024, le Maroc comptait 36.828.330 habitants au 1er septembre 2024, contre 33.848.242 en 2014. Cette progression de près de trois millions d'habitants représente une croissance de 8,8 % sur la période intercensitaire.

Cette augmentation s'inscrit toutefois dans un contexte de ralentissement démographique. Le taux d'accroissement annuel moyen est passé de 1,25 % en 2014 à 0,85 % en 2024. Il s'établirait à 0,80 % en 2026 et devrait reculer à 0,6 % à l'horizon 2040. Malgré cette décélération, la population continuerait de croître en valeur absolue, entretenant des besoins supplémentaires en équipements collectifs et en services publics.

À la mi-2026, la population marocaine devrait ainsi atteindre 37.254.695 habitants, soit une hausse de 8,24 % par rapport à 2016. L'accroissement annuel moyen sur cette période s'élèverait à environ 284.000 habitants, avant de se réduire à près de 230.000 à l'horizon 2040.

Figure 1 : Evolution de la population marocaine pour la période 2016-2026



Source : HCP

Parallèlement, l'urbanisation poursuit sa progression sous l'effet conjugué de la croissance naturelle de la population urbaine, de l'exode rural, de l'extension des périmètres urbains et du reclassement de certains centres ruraux. Entre 2016 et 2026, les villes ont accueilli 2.749.000 habitants supplémentaires, contre 88.000 en milieu rural. Cette dynamique est particulièrement marquée dans les espaces littoraux, où le développement des infrastructures portuaires et des zones d'activités économiques renforce l'attractivité des territoires.

En 2026, la population urbaine s'établirait ainsi à 23.690.582 habitants, contre 13.564.113 en milieu rural, portant le taux d'urbanisation à 63,59 %. Ce taux devrait atteindre près de 69,2 % en 2040. Cette recomposition territoriale appelle une adaptation de l'implantation des services publics et de leurs moyens humains, afin d'accompagner la demande urbaine tout en maintenant l'accessibilité des prestations dans les territoires ruraux.

Sur le marché de l'emploi, les données de la nouvelle Enquête sur la main-d'œuvre (EMO2026)[2] font état de 11.764.000 personnes au deuxième trimestre 2026. Cet agrégat comprend les personnes âgées de 15 ans et plus exerçant un emploi contre revenu ainsi que les chômeurs au sens strict.

1.2. Des effectifs civils en légère baisse dans un contexte de recomposition institutionnelle

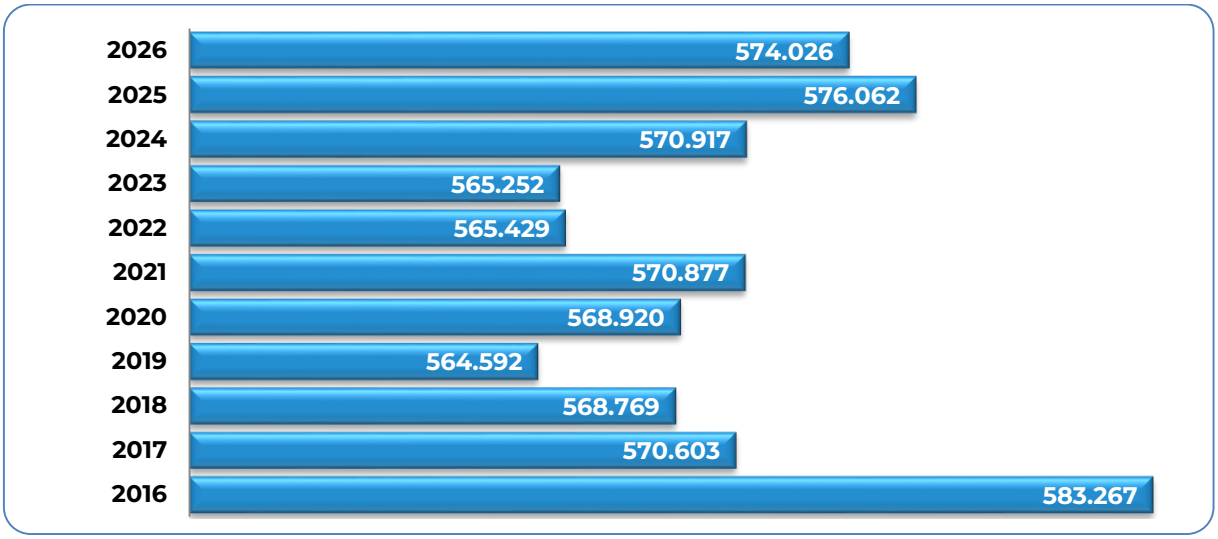
L'État demeure un employeur majeur et un acteur structurant du marché de l'emploi. À travers les créations de postes budgétaires, il répond aux besoins incompressibles des administrations, accompagne les réformes sectorielles et renforce les capacités nécessaires à l'amélioration des services rendus aux citoyens et aux acteurs économiques.

Dans ce cadre, et comme illustré par le tableau et le graphique suivants, l'effectif budgétaire du personnel civil de l'État est passé à 574.026 en 2026 contre 583.267 en 2016 soit une diminution globale d'environ 1,6 %. Cette légère tendance à la baisse des effectifs civils s'explique principalement par l'effet conjugué du lancement de l'opération de recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREFs) qui a débuté en 2016 et des départs massifs à la retraite notamment du personnel du Ministère chargé de l'Éducation Nationale.

Année	2016	2026
Population totale	34.417.672	37.254.695
Population active	11.974.000	11.764.000 [2]
Effectif du personnel civil	583. 267	574. 026
Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale	1,69%	1,54%
Ratio Effectif du personnel civil sur Population active	4,87%	4,88%

[2] Une nouvelle génération d'enquêtes sur le marché du travail au Maroc, conçue conformément aux récentes normes internationales. Elle inclut une définition plus stricte du chômage, limitée à ceux qui recherchent activement et sont disponibles pour travailler, ainsi qu'une conception révisée de l'emploi ne couvrant que les activités rémunérées ou génératrices de profit.

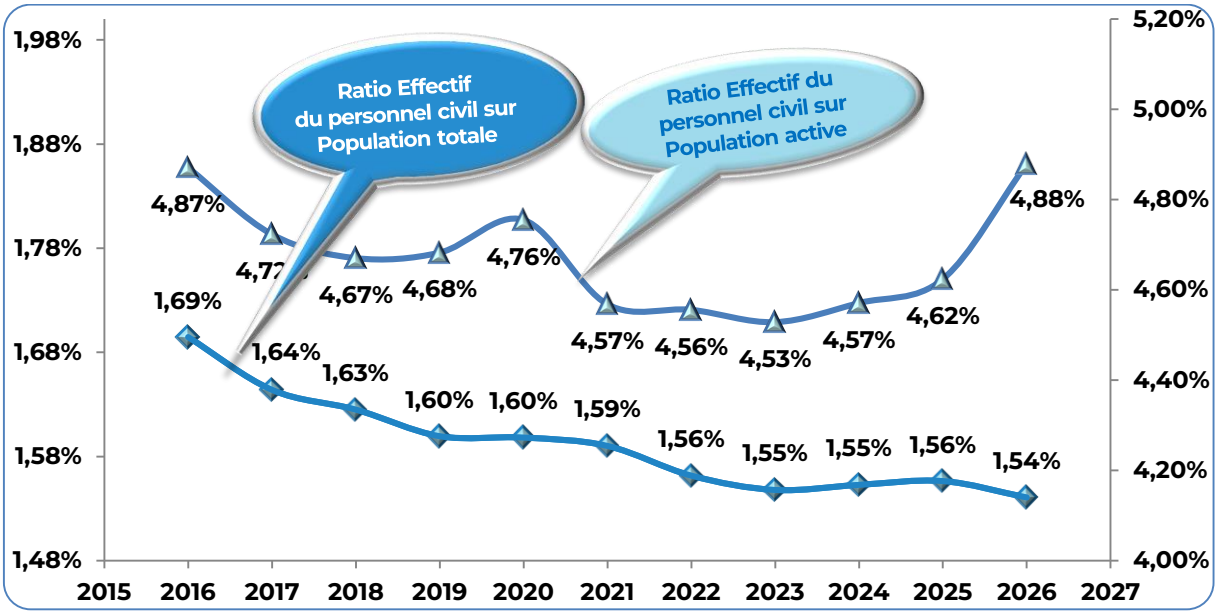
Figure 2 : Evolution de l'effectif budgétaire civil au cours de la période 2016-2026



Cet effectif sera également impacté par le transfert en 2026 des professionnels de santé vers les Groupements Sanitaires Territoriaux (GST) (Tanger-Tétouan-Al Hoceïma ou en cours de déploiement : Rabat-Salé-Kénitra, Souss-Massa et Laâyoune-Sakia El Hamra, Casablanca Settat et Fès Meknès).

Sur la même période, le Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale a reculé de 1,69% à 1,54%, tandis que leur Ratio Effectif du personnel civil sur Population active demeure proche de 4,9%.

Figure 3 : Part des effectifs des fonctionnaires civils par rapport à la population totale et à la population active au cours de la période 2016-2026



2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires

L'évolution de l'effectif des fonctionnaires civils de l'État est le résultat de l'effet combiné des opérations de création et de suppression des postes budgétaires. Ces opérations peuvent être influencées par plusieurs facteurs dont notamment les besoins du service public en ressources humaines et les contraintes budgétaires.

2.1. Créations des postes budgétaires

Le Gouvernement a procédé, dans le cadre de la Loi de Finances 2026, à la création de 36.895 postes budgétaires, y compris 500 postes budgétaires que le Chef du Gouvernement est habilité à répartir entre les différents départements ministériels ou institutions, et dont 200 postes ont été réservés au profit des personnes en situation de handicap.

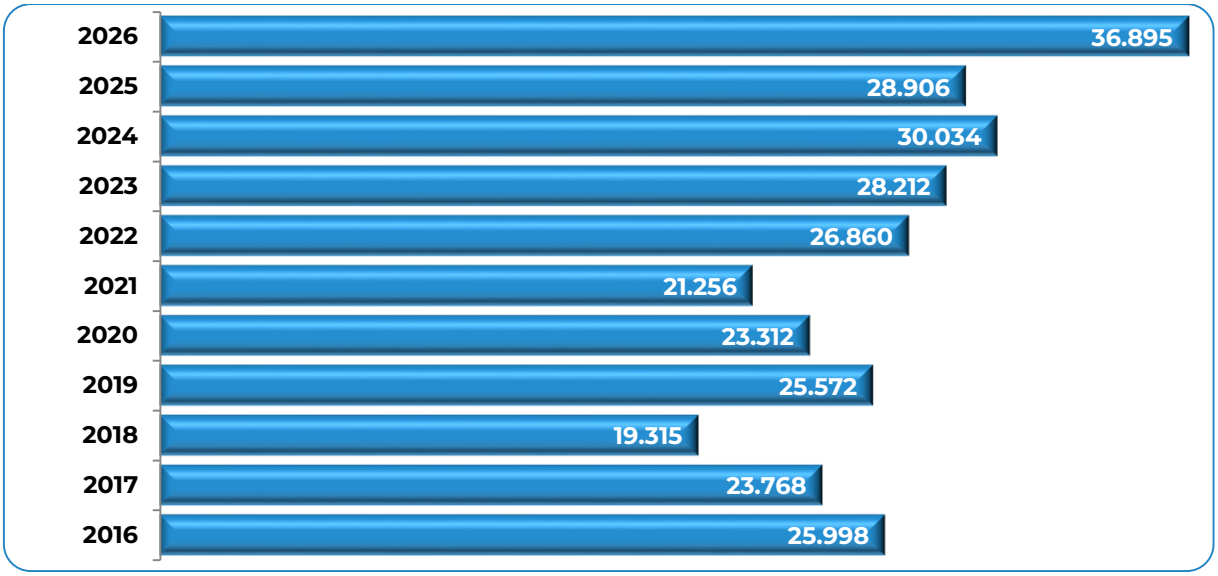
La répartition par départements, au titre de l'année 2026, de ces créations se présente comme suit :

Département	Nombre de postes	%
Ministère de l'Intérieur	13.000	35,24%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	8.000	21,68%
Administration de la Défense Nationale	5.500	14,91%
Ministère de l'Economie et des Finances	2.600	7,05%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	2.020	5,47%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	1.759	4,77%
Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire	640	1,73%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	400	1,08%
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	379	1,03%
Ministère de la Justice	300	0,81%
Cour Royale	200	0,54%
Ministère de l'Equipement et de l'Eau	200	0,54%
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	200	0,54%
Autres	1.697	4,61%
Total	36.895	100%

- La priorité a été accordée aux départements de sécurité et ceux à caractère social pour satisfaire leur besoin en ressources humaines nécessaires. Les départements de l'Intérieur, de la Santé et de la Protection Sociale, ainsi que l'Administration de la Défense Nationale s'accaparent 71,83% de l'ensemble des postes créés au titre de l'année 2026 ;
- 35,24% du total des postes budgétaires ont été octroyés au Ministère de l'Intérieur afin de renforcer l'administration territoriale et les services de sécurité, dans une logique de proximité et d'efficacité ;
- Par ailleurs, 21,68% de ces postes budgétaires ont été affectés au Ministère de la Santé et de la Protection Sociale pour le recrutement de médecins, d'infirmiers et de techniciens de santé, afin d'accompagner la généralisation de la couverture médicale et le déploiement des nouveaux hôpitaux.

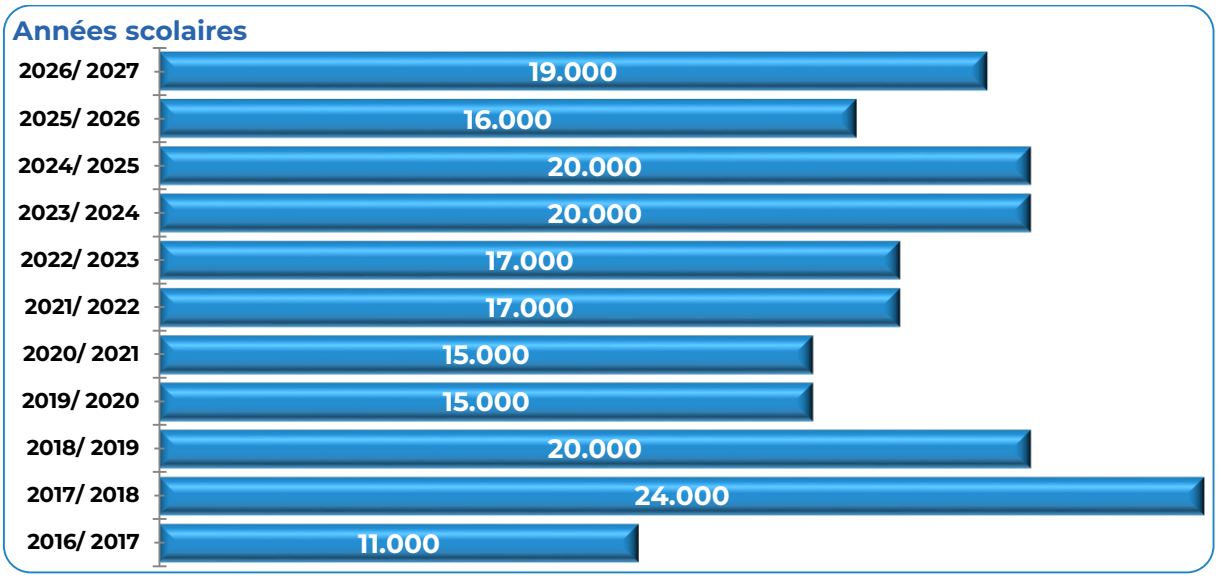
L'examen de l'évolution des créations des postes budgétaires permet d'avoir une vision sur les orientations gouvernementales en matière de dotation en ressources humaines nécessaires aux secteurs prioritaires.

Figure 4 : Evolution des créations des postes budgétaires pour la période 2016-2026



Il convient de souligner qu'au cours de la décennie 2016-2026, il a été procédé à la création de 290.128 postes budgétaires auxquels s'ajoutent 194.000 postes créés, à partir de l'année 2016, au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREFs) pour le recrutement des enseignants.

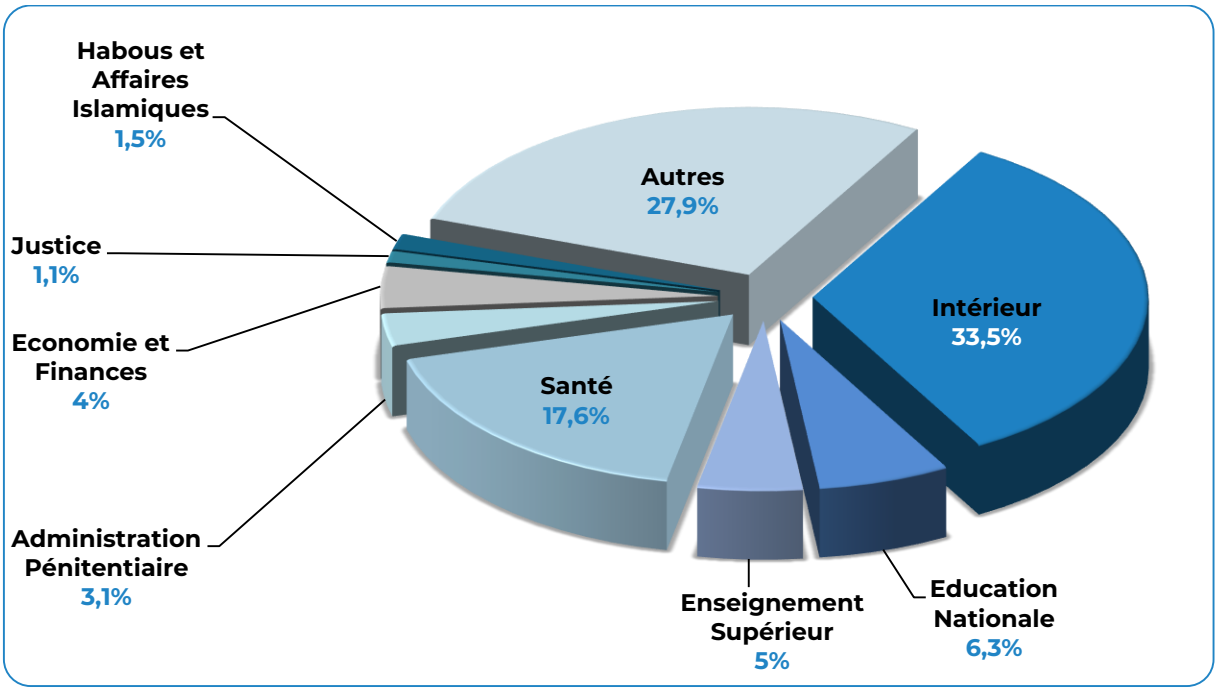
Figure 5 : Evolution des créations des postes au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREFs) pour les années scolaires entre 2016-2027



Au titre de la période précitée (2016-2026), la priorité en termes de créations de postes budgétaires a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 62,4% des postes créés ont été affectés aux départements de l'Intérieur, de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, et de la Santé.

La structure de la répartition de ces créations, par département, au titre de la période précitée se présente comme suit :

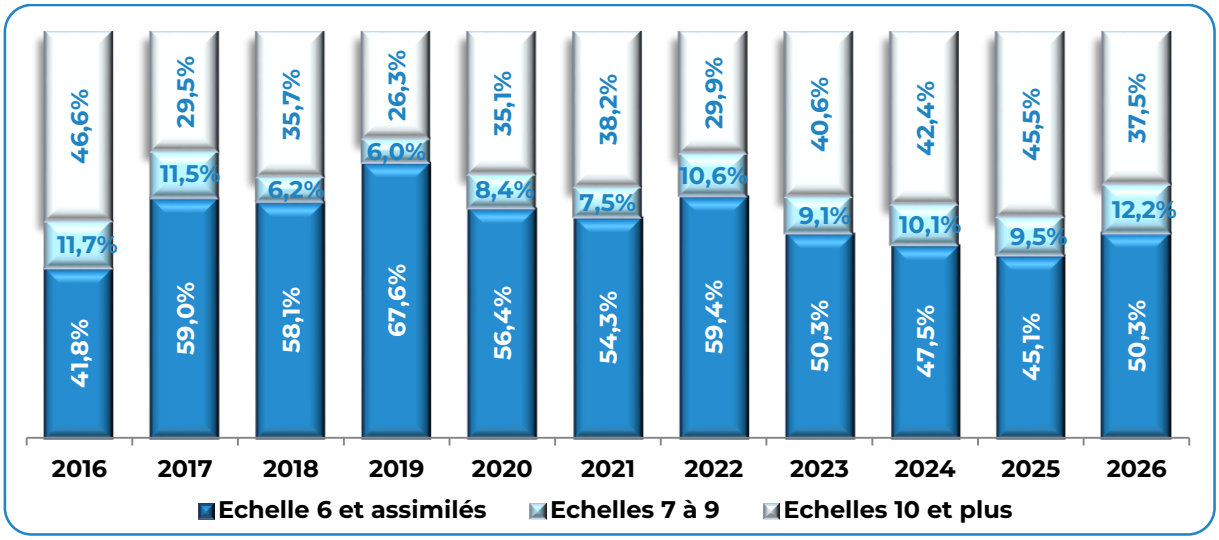
Figure 6 : Structure des créations des postes budgétaires par département au titre de la période 2016-2026



- 33,5% des postes budgétaires créés au titre de la période 2016-2026, soit 97.090 postes, ont été affectés au Ministère de l'Intérieur et ce, afin de doter les différents services de sécurité de moyens humains nécessaires pour accomplir les missions qui leur incombent à savoir : assurer le maintien de l'ordre public et être au service des citoyens ;
- 17,6% du total des créations observées durant la période considérée (51.000 postes) ont été affectés au secteur de la Santé, par l'importance qu'il cristallise en tant que secteur social qui figure dans les priorités de l'action gouvernementale ;
- 6,3% et 5% de l'ensemble des postes budgétaires créés, soit respectivement 18.359 postes et 14.521 postes, ont été octroyés respectivement aux départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, et ce, abstraction faite des 194.000 postes créés au profit des enseignants recrutés au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation ;
- Les départements de l'Economie et des Finances et de l'Administration Pénitentiaire ont bénéficié au titre de la même période d'un renforcement de leur capital humain respectivement de 11.594 et 8.929 postes budgétaires, ce qui représente respectivement 4% et 3,1% du total des créations observées durant la période considérée.

D'un autre côté, il est à souligner que les créations de postes budgétaires par groupes d'échelles au titre de l'intervalle 2016-2026, se déclinent comme suit :

Figure 7 : Evolution des créations des postes budgétaires par groupe d'échelles au cours de la période 2016-2026



L'analyse des données relatives à la création de postes par groupes d'échelles pour la période considérée met en exergue les observations suivantes :

- Le nombre total des postes créés pour le recrutement des cadres (échelles 10 et plus) dans les différents départements s'élève à 108.229 postes, ce qui représente 37,3% de l'ensemble des créations intervenues au cours de cette décennie, soit en moyenne 9.839 postes créés par an ;
- Pour le recrutement du personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9, le nombre de postes créés au cours de cette décennie est de 27.742 postes budgétaires, soit 9,6% du total des créations réalisées au cours de cette période, et une moyenne additionnelle de 2.522 postes par an ;
- Le personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés, a bénéficié de la création de 154.157 postes budgétaires, soit une proportion 53,1% du nombre total des créations intervenues au titre de cette période, affichant ainsi une moyenne 14.014 postes supplémentaires par an.

2.2. Suppressions des postes budgétaires

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires puisqu'ils ont généré plus de 81% des suppressions effectuées au niveau des différents départements durant la période 2016-2026.

Les graphiques ci-après retracent l'évolution et la répartition par départements des suppressions des postes budgétaires au cours de cette période :

Figure 8 : Evolution des Suppressions des postes budgétaires au cours de la période 2016-2026

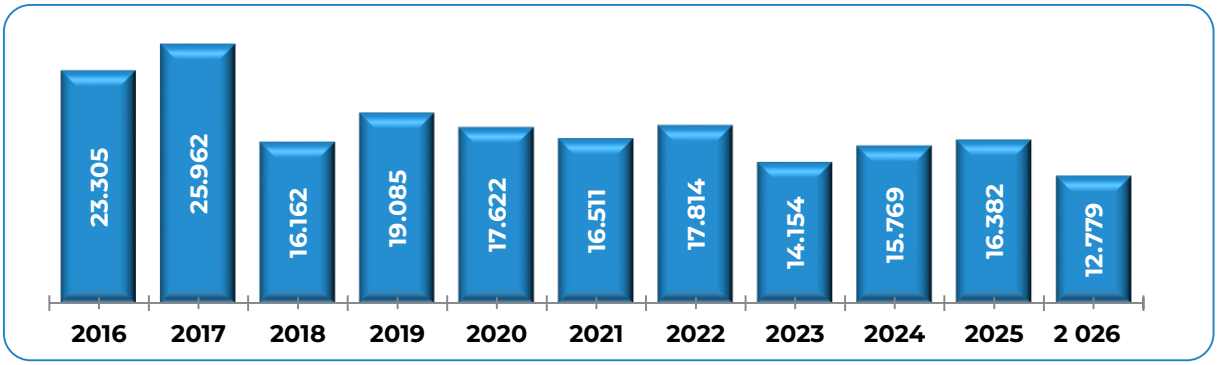
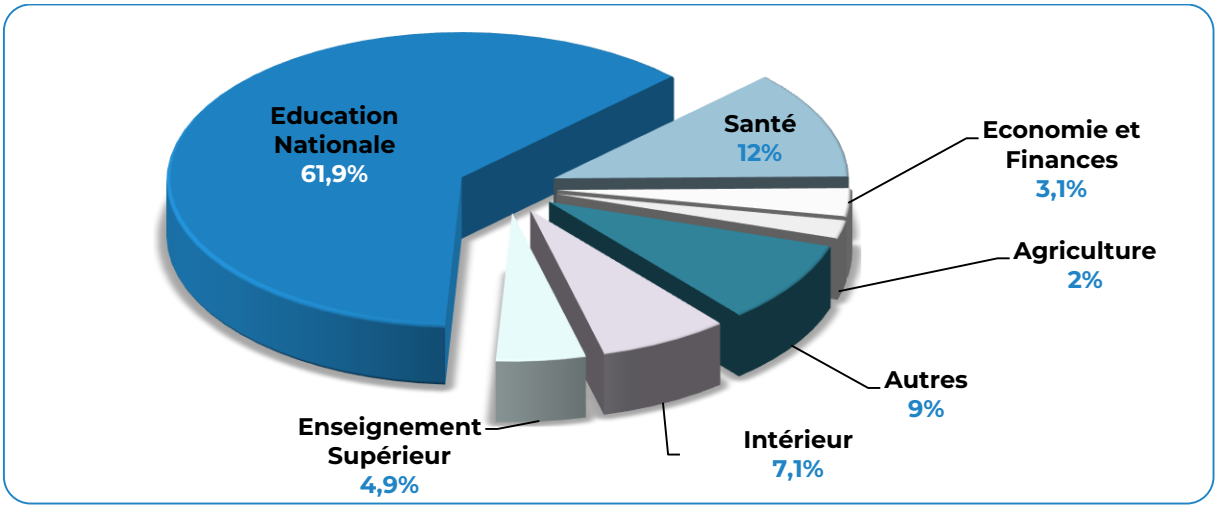


Figure 9 : Structure des suppressions des postes budgétaires par départements pour la période 2016-2026

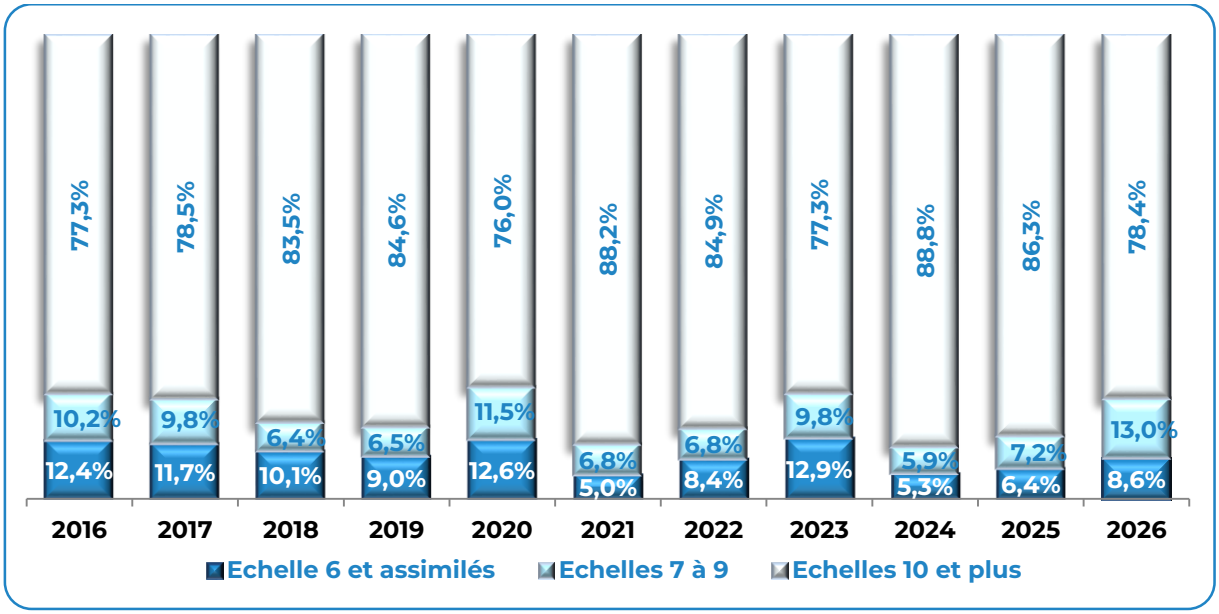


L'examen de ces graphiques fait ressortir les observations suivantes :

- 61,9% des postes budgétaires supprimés au cours de la période considérée relèvent du département de l'Education Nationale, soit 121.048 postes supprimés ;
- Les départements de la Santé, de l'Intérieur, de l'Enseignement Supérieur, de l'Economie et des Finances et de l'Agriculture, ont accusé respectivement 12%, 7,1%, 4,9%, 3,1% et 2% de l'ensemble des suppressions intervenues au titre de la période considérée, soit respectivement la suppression de 23.492 postes, 13.855 postes, 9.649 postes, 6.030 postes et 4.005 postes durant ladite période ;
- Par ailleurs, les suppressions effectuées au niveau des autres départements représentent 17.466 postes supprimés, soit 9% de l'ensemble des suppressions enregistrées pendant cette même période.

S'agissant des suppressions de postes par catégories d'échelles au titre de la période 2016-2026, elles se déclinent comme suit :

Figure 10 : Structure des suppressions des postes budgétaires par groupes d'échelles pour la période 2016-2026



Il ressort de ce graphique ce qui suit :

- Les suppressions des postes budgétaires occupés par les cadres (échelles 10 et plus) représentent 81,9% de l'ensemble des suppressions effectuées au titre de la période précitée, soit 160.206 postes supprimés et en moyenne 14.564 postes supprimés par an ;
- La suppression des postes occupés par le personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) représente 9,5% du total des suppressions constatées durant la décennie considérée avec 18.609 postes supprimés, soit en moyenne 1.692 postes supprimés par an ;
- 8,6% des suppressions ont concerné des postes occupés par le personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 avec 16.730 postes supprimés, soit en moyenne 1.521 postes supprimés par an.

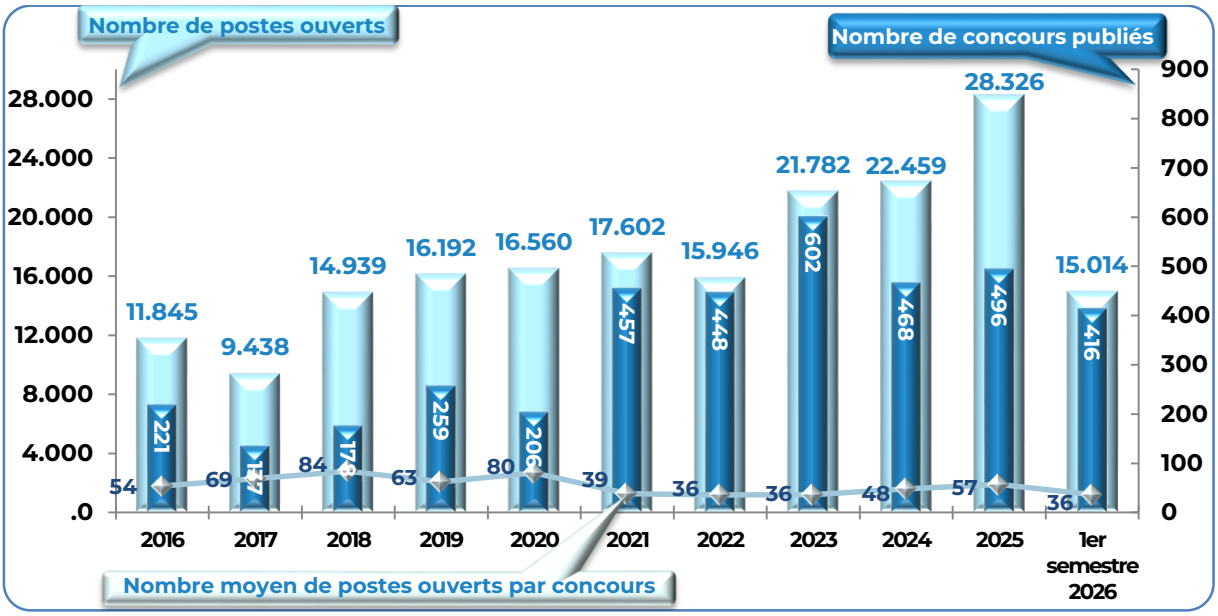
3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

La politique de recrutement dans la fonction publique marocaine est fortement imprégnée des dispositions de l'article 31 de la Constitution consacrant le principe d'égalité des citoyennes et citoyens pour l'accès aux emplois publics selon le mérite et également des dispositions de l'article 22 du Statut Général de la fonction publique instituant le concours comme règle générale d'accès à la fonction publique.

Ainsi, selon les statistiques figurant au site de l'emploi public, les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2016 jusqu'à la fin du 1er semestre 2026, à l'annonce de 3.888 concours pour pourvoir 190.103 postes budgétaires, ce qui représente une moyenne de 49 postes ouverts par concours.

Figure 11 : Structure des concours publiés et des postes ouverts au recrutement aux services de l'Etat pour la période 2016-2026



La répartition par administration, des postes budgétaires destinés au recrutement et le nombre moyen de postes par concours publiés au titre de l'année 2025 et du 1er semestre de l'année 2026, se présente comme suit :

Administration organisatrice	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours	
	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)
Ministère de l'Intérieur	10.183	3.468	66	187	154	19
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	7.657	3.881	189	42	41	92
Ministère de l'Économie et des Finances	2.619	1.843	9	9	291	205
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	1.906	155	4	5	477	31
Administration de la Défense Nationale	1.500	1.500	1	1	1.500	1.500
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	1.068	2.035	6	16	178	127
Ministère de la Justice	727	524	9	5	81	105
Ministère de l'Equipement et de l'Eau	434	205	9	7	48	29
Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire	300	376	1	4	300	94
Présidence du Parquet Général	206	0	4	0	52	
Plusieurs départements ministériels (Concours réservé aux personnes en situation de handicap)	200	0	4	0	50	
Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication	196	193	49	43	4	4
Autres	1.330	834	145	97	9	9
Total	28.326	15.014	496	416	57	36

Par ailleurs, la répartition du nombre de postes ouverts au recrutement et du nombre de concours publiés par groupes d'échelles, au titre de l'année 2025 et du 1er semestre de l'année 2026, peut être illustrée par le tableau ci-après :

Groupes d'échelles	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours publiés	
	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)
Echelle 6 et assimilés	9.979	4.133	50	22	200	188
Echelles 7 à 9	5.409	4.252	108	114	50	37
Echelle 10 et plus	12.938	6.629	338	280	38	24
Total	28.326	15.014	496	416	57	36

La répartition, par grade, du nombre de postes budgétaires ouverts au recrutement et du nombre de concours annoncés à cet effet, au titre de l'année de 2025 et du 1er semestre de l'année 2026, est détaillée dans le tableau ci-après :

Corps	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours	
	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)	2025	2026 (1er semestre)
Sureté nationale	6.666		6	0	1.111	
Infirmiers et techniciens de santé	5.109	2.467	67	7	76	352
Techniciens	3.488	1.750	92	88	38	20
Administrateurs	2.226	1.813	89	112	25	16
Gendarmerie Royale	1.500	1.500	1	1	1.500	1.500
Administration éducative et gestion	1.400		1	0	1.400	
Personnel de l'ADII	1.200	1.267	5	6	240	211
Fonctionnaires de l'Administration Pénitentiaire et de la Réinsertion	1.068	2.035	6	16	178	127
Médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes	987	390	59	22	17	18
Adjoints techniques	852	583	43	14	20	42
Personnel du Greffe	776	558	12	8	65	70
Protection Civile	733	1.081	2	1	367	1.081
Ingénieurs et architectes	656	754	54	94	12	8
Inspecteurs pédagogiques de l'éducation nationale	503	0	2	0	252	
Magistrats	300	300	1	1	300	300
Enseignants-Chercheurs de l'Enseignement Supérieur	262	25	27	12	10	2
Agents d'autorité	200	200	1	1	200	200
Autres	400	291	28	33	14	9
Total	28.326	15.014	496	416	57	36

3.2. Concours unifiés pour le recrutement des personnes en situation de handicap

Conscient de la situation et des droits des personnes en situation de handicap au niveau national, le Maroc a ratifié en 2009 la Convention internationale des droits des personnes handicapées. Il a également entrepris une approche inclusive des personnes en situation de handicap visant à les intégrer pleinement dans leur environnement économique et social. Cette vision a logiquement trouvé toute sa dimension dans les termes de la constitution de l'année 2011, qui consacre dans son préambule l'engagement de l'Etat à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit ».

Et dans le cadre des efforts consentis par le Gouvernement pour aligner la législation nationale sur les dispositions de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, la loi-cadre n° 97.13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées a constitué une avancée majeure pour la mise en œuvre des politiques publiques visant à promouvoir les droits de cette catégorie sociale.

Soucieux de traduire ces initiatives en mesures concrètes notamment dans la fonction publique, le Gouvernement a procédé à la réservation, au niveau de la Loi de Finances de chaque année notamment à partir de 2019, 200 postes budgétaires destinés au recrutement dans la fonction publique des personnes en situation de handicap à travers des concours spéciaux et unifiés.

A ce titre Il y a lieu de signaler que depuis décembre 2018, six éditions de concours unifiés de recrutement dans la fonction publique, tous secteurs confondus, ont été organisés au profit des personnes en situation de handicap, sous la supervision du Chef du gouvernement et en coordination avec les départements concernés, notamment du ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration, de celui de l'Economie et des Finances, et de celui de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, en plus de plusieurs départements ministériels.

La 6ème édition de ce concours en date du 26 Octobre 2025 a ciblé le recrutement de 140 postes d'administrateur de troisième grade (Echelle 10), 30 postes d'administrateur deuxième grade (Echelle 11), 20 postes de technicien de troisième grade (Echelle 9) et 10 postes de technicien de quatrième grade (Echelle 8), soit au total 200 postes budgétaires au titre de l'année 2025.

25 départements ont procédé à l'intégration des candidats retenus et à leur affectation au sein de leurs différents services centraux et déconcentrés.

La répartition des 2.309 candidats retenus pour passer le concours de cette édition se présente comme suit :

- 77,74% titulaires d'une licence (1.795 candidats) ;
- 13,43% titulaires d'un master (310 candidats) ;
- 7,06% titulaires d'un diplôme de technicien spécialisé (163 candidats) ;
- 1,77% titulaires d'un diplôme de technicien (41 candidats).

La déficience motrice représente environ 50% de l'ensemble des candidats, contre 37% pour la déficience visuelle, tandis que la part des femmes candidates a atteint 34%. De plus, 57% des candidats sont âgés entre 25 et 34 ans, tandis que 5% d'entre eux ont dépassé les 45 ans.

Dans le cadre de la mise en œuvre des chantiers de la déconcentration administrative et de la régionalisation avancée, et afin de permettre aux candidats de passer dans des meilleures conditions leurs examens, les épreuves se sont tenues simultanément dans quatre centres d'examen répartis sur quatre villes, à savoir Rabat, Fès, Marrakech et Agadir.

Le tableau suivant récapitule les principaux résultats de cette 6ème édition du concours unifié :

Grade	Spécialités	Postes réservés en 2025	Candidats convoqués au concours	Candidats admis			Taux de réussite des femmes
				Femmes	Hommes	Total	
Technicien de 4ème grade Echelle 8	Informatique	5	34	1	2	3	33%
	Gestion	5	7	2	3	5	40%
Technicien de 3ème grade Echelle 9	Informatique	10	73	4	6	10	40%
	Gestion	10	90	10	0	10	100%
Administrateur 3ème grade Echelle 10	Economie / Droit	70	955	21	49	70	30%
	Lettres / Sciences	70	840	29	41	70	41%
Administrateur 2ème grade Echelle 11	Economie / Droit	20	190	3	7	10	30%
	Lettres / Sciences	10	120	5	15	20	25%
Total		200	2.309	75	123	198	38%

Le taux de réussite des femmes de cette 6ème édition de concours est de 38% en 2025 contre 33% en 2024.

Le tableau suivant récapitule les principaux résultats des six éditions de ces concours unifiés sus-indiqués :

Année	Grade	Technicien 4ème grade	Technicien 3ème grade	Administrateur 3ème grade	Administrateur 2ème grade	Total
2018	Candidats admis	0	0	50	0	50
	% féminin	-	-	18%	-	18%
2019	Candidats admis	0	40	120	40	200
	% féminin	-	28%	20%	30%	24%
2021	Candidats admis	20	20	320	40	400
	% féminin	45%	30%	30%	23%	30%
2022	Candidats admis	15	15	140	30	200
	% féminin	33%	47%	32%	40%	35%
2024	Candidats admis	25	41	280	50	396
	% féminin	44%	41%	32%	24%	33%
2025	Candidats admis	8	20	140	30	198

	% féminin	38%	70%	36%	27%	38%
Total	Candidats admis	68	136	1.050	190	1.444
	% féminin	41%	40%	30%	28%	31%

Depuis le lancement de cette opération en 2018, les administrations publiques ont recruté au total 1.444 candidates et candidats en situation de handicap et sont répartis par grades comme suit :

- 190 administrateurs de 2ème grade parmi les titulaires du diplôme de Master ;
- 1.050 administrateurs de 3ème grade parmi les titulaires de la licence ;
- 136 techniciens de 3ème grade parmi les titulaires du diplôme de technicien spécialisé ;
- 68 techniciens de 4ème grade parmi les titulaires du diplôme de technicien.

Par ailleurs, le taux de réussite des femmes suite à ces six éditions de concours a connu une amélioration significative en passant de 18% en 2018 à 38% en 2025.

3.3. Recrutement des experts

Le recrutement d'experts par voie de contrat sont effectués conformément au décret n° 2-15-770 du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par voie de contrat dans les administrations publiques, en application de l'article 6 bis du Dahir n° 1.58.008 du 4 chaabane 1377 (24 février 1958) portant Statut général de la fonction publique, pour permettre aux différents départements de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment dans le cadre des grands chantiers et des projets structurants.

Dans cette perspective, depuis 2018 année d'application du décret précité et jusqu'au 1er semestre de l'année 2026, 126 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 171 experts.

Le tableau ci-après présente la répartition par année de l'effectif de ces experts depuis l'application du décret sus-indiqué :

Années	Nombre de postes	Appels à candidatures
2018	22	16
2019	21	12
2020	23	13
2021	9	7
2022	25	18
2023	26	22
2024	6	5
2025	26	22
1er semestre 2026	13	11
Total	171	126

La répartition par départements de ces postes, destinés au recrutement des experts au cours du 1er semestre 2026, se présente comme suit :

Département	1er semestre 2026
Ministère de l'Intérieur	7
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	3
Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication	1
Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire	1
Ministère du Transport et de la Logistique	1
Total	13

4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité

4.1. Nominations aux emplois supérieurs

La nomination aux emplois supérieurs est encadrée par la Constitution et par la loi organique n° 02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures en application des dispositions des articles 49 et 92 de la Constitution promulguée par le Dahir n° 1-12-20 du 27 chaabane 1433 (17 juillet 2012).

A ce titre, le Conseil de Gouvernement a approuvé depuis l'année 2016 et jusqu'à la fin du premier semestre de l'année 2026, 1.473 nominations aux emplois supérieurs.

L'évolution et la répartition de ces nominations par fonction durant la période considérée se présentent comme suit :

Fonctions	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	1er semestre 2026	Total	%
Directeur et assimilés	94	61	173	108	92	84	117	145	102	149	55	1.180	80,1%
Recteur de faculté	2	3	25	24	12	18	11	16	13	24	8	156	10,6%
Secrétaire Général	2	5	12	6	2	1	7	8	6	6	6	61	4,1%
Inspecteur Général	2	2	8	5	5	2	2	8	4	6	7	51	3,5%
Président d'université	0	0	4	6	3	0	2	5	2	1	2	25	1,7%
Total	100	71	222	149	114	105	139	182	127	186	78	1.473	100%

Il convient de relever que les délibérations du Conseil de Gouvernement portant sur les nominations aux emplois supérieurs ont majoritairement concerné le poste de Directeur (80%) suivi par le poste de Recteur de faculté avec près de 11%.

Par ailleurs, et concernant la représentativité des femmes nommées aux emplois supérieurs durant cette dernière décennie selon le poste occupé, elle peut être illustrée par le tableau ci-après :

	Effectif des Femmes nommées		Total des nominations (2016 - 1er semestre 2026)			% des Femmes nommées (2016 - 1er semestre 2026)		
Postes	2025	au 1er semestre 2026	Femmes	Hommes	Total	Par poste	du total des nominations	du total des nominations féminines
Directeur et assimilé	33	17	208	972	1.180	17,6%	14,1%	86,3%
Inspecteur Général	2	2	11	40	51	21,6%	0,7%	4,6%
Recteur de faculté	3	0	11	145	156	7,1%	0,7%	4,6%
Secrétaire Général	0	1	9	52	61	14,8%	0,6%	3,7%
Président d'université	0	0	2	23	25	8,0%	0,1%	0,8%
Total	38	20	241	1.232	1.473	-	16,4%	100%

Il ressort de ce tableau ce qui suit :

- Tenant compte du nombre total de nominations en qualité d'inspecteur général, les femmes nommées à cette fonction représentent 21,6%, et sur l'ensemble des nominations dans les postes de directeur et de secrétaire général, les nominations féminines représentent respectivement 17,6% et 14,8% ;
- Sur un total de 241 nominations féminines intervenues au cours de cette période, 86,3% des femmes ont été nommées au poste de Directeur, et 9,2% repartis par parts égales ont été nommées aux postes d'Inspecteur Général et Recteur de faculté et 3,7% ont accédé au poste de Secrétaire Général ;
- Tenant compte du nombre total des nominations au titre de la période précitée, les femmes occupant le poste de directrice représentent 14,1%, suivi d'une part égale de 0,7% par les postes d'Inspecteur Général et de Recteur de faculté, puis le poste de Secrétaire Général avec une proportion de 0,6%.

L'évolution de la répartition des nominations dans les emplois supérieurs par départements au titre de la période 2016-2026 se présente comme suit :

Département	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	1er semestre 2026	Total	%
Enseignement Supérieur	5	4	62	50	33	25	30	39	29	44	18	339	23,0%
Aménagement du Territoire National, Urbanisme, Habitat et Politique de la Ville	24	3	27	13	15	14	15	22	13	16	1	163	11,1%
Equipement et Eau	6	3	17	10	20	10	16	14	10	8	6	120	8,1%

Agriculture, Pèche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	8	10	12	10	10	8	12	11	4	26	2	113	7,7%
Education Nationale	20	2	6	6	3	15	5	8	9	28	10	112	7,6%
Industrie et Commerce	0	14	6	10	2	5	10	3	9	11	3	73	5,0%
Economie et Finances	6	16	5	1	2	3	14	12	8	0	5	72	4,9%
Sante et Protection Sociale	2	0	17	2	10	0	2	9	5	6	6	59	4,0%
Jeunesse, Culture et Communication	3	0	15	6	1	2	2	14	3	4	3	53	3,6%
Affaires Étrangères et Coopération Africaine et Marocains Résidant à l'Etranger	4	8	3	6	1	2	5	9	1	9	0	48	3,3%
Transition Energétique et Développement Durable	2	1	6	8	4	3	2	4	8	5	3	46	3,1%
Autres	20	10	46	27	13	18	26	37	28	29	21	275	18,6%
Total	100	71	222	149	114	105	139	182	127	186	78	1.473	100%

Il en ressort que le Département de l'Enseignement Supérieur concentre à lui seul 23% des nominations opérées durant la période considérée, suivi du Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville avec 11,1%, talonné par le Ministère de l'Equipement et de l'Eau avec 8,1% et du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime du Développement Rural et des Eaux et Forêts avec 7,7% et du département de l'Éducation Nationale avec 7,6%.

Le Tableau ci-après présente la répartition de la représentativité des femmes dans les nominations effectuées depuis l'année 2016 et jusqu'au 1er semestre de l'année 2026, par départements :

Département	Effectif de Femmes nommées	Effectif total de nominations	% des femmes nommées par rapport au total des nominations au sein du département	Proportion des femmes nommées par rapport au total des nominations féminines
Aménagement du Territoire National, Urbanisme, Habitat et Politique de la Ville	52	163	31,9%	21,6%
Enseignement Supérieur	28	339	8,3%	11,6%
Industrie et Commerce	21	73	28,8%	8,7%
Equipement et Eau	20	120	16,7%	8,3%
Jeunesse, Culture et Communication	16	53	30,2%	6,6%
Agriculture, Pèche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	14	113	12,4%	5,8%

Affaires Étrangères et Coopération Africaine et Marocains Résidant à l'Etranger	**12**	**48**	**25,0%**	**5,0%**
Education Nationale et Préscolaire	**11**	**112**	**9,8%**	**4,6%**
Tourisme, Artisanat et Economie Sociale et Solidaire	**11**	**40**	**27,5%**	**4,6%**
Sante et Protection Sociale	**7**	**59**	**11,9%**	**2,9%**
Transition Energétique et Développement Durable	**3**	**46**	**6,5%**	**1,2%**
Economie et Finances	**2**	**72**	**2,8%**	**0,8%**
Autres	**44**	**235**	**18,7%**	**18,3%**
Total	**241**	**1.473**	**16,4%**	**100%**

Il en ressort ce qui suit :

- 21,6% des nominations féminines aux emplois supérieurs se sont effectuées au niveau du Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville, et il occupe la 1ere place quant à la représentativité de la femme dans les nominations effectuées au sein du département avec une proportion de 31,9%;
- Le département de l'Enseignement Supérieur se positionne au second rang avec 11,6% des nominations féminines et une représentativité féminine de 8,3% des nominations aux postes supérieurs effectuées au sein de ce département. Le troisième rang revient au Ministère de l'Industrie et du Commerce avec 8,7% des nominations féminines aux emplois supérieurs et une représentativité féminine de 28,8% des nominations supérieures effectuées au sein du département ;

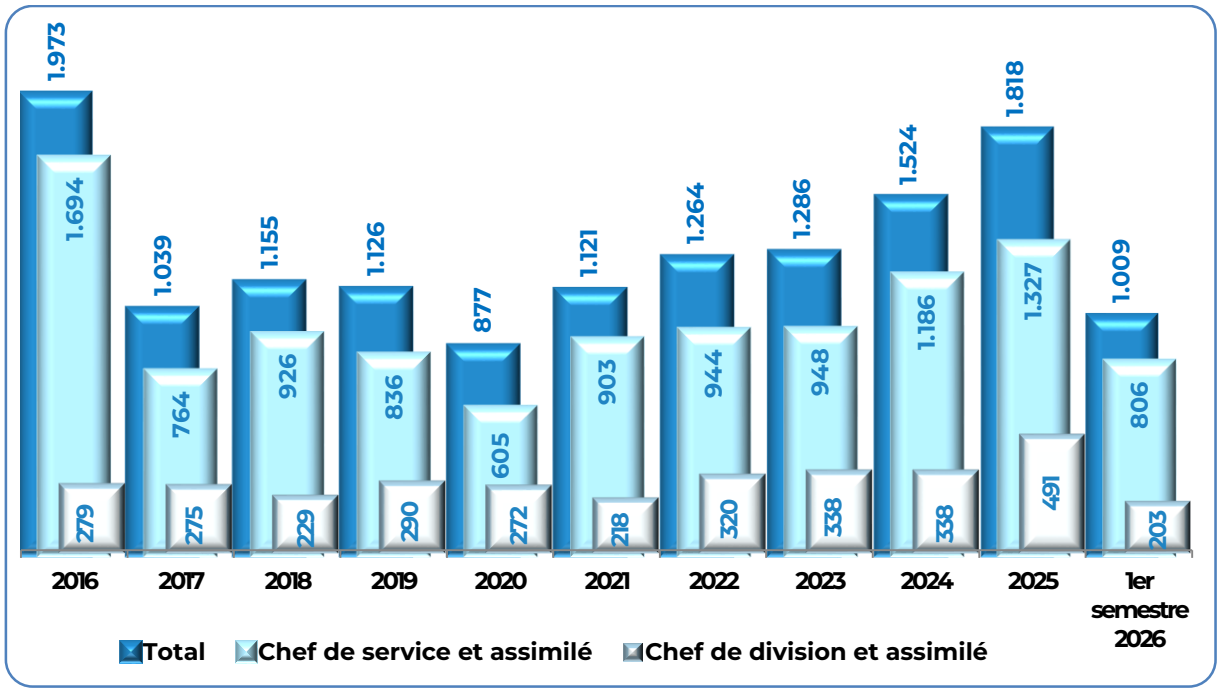
Par ailleurs, Il convient de préciser que bien que l'accès des femmes aux emplois supérieurs continue de s'améliorer, il reste encore insuffisant pour assurer une intégration pleine des femmes en tant qu'acteur clé dans le processus de développement économique et social de notre pays.

4.2. Nominations aux postes de responsabilité (chefs de divisions et chefs de services) dans les administrations publiques

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2-11-681 du 25 novembre 2011 fixant les modalités de nomination des chefs de divisions et chefs de services dans les administrations publiques, l'accès à ces emplois et à d'autres emplois similaires est soumis à une procédure d'appels à candidatures ouverts aux candidats remplissant des conditions bien déterminées relatives à l'ancienneté, la compétence, la formation et le mérite.

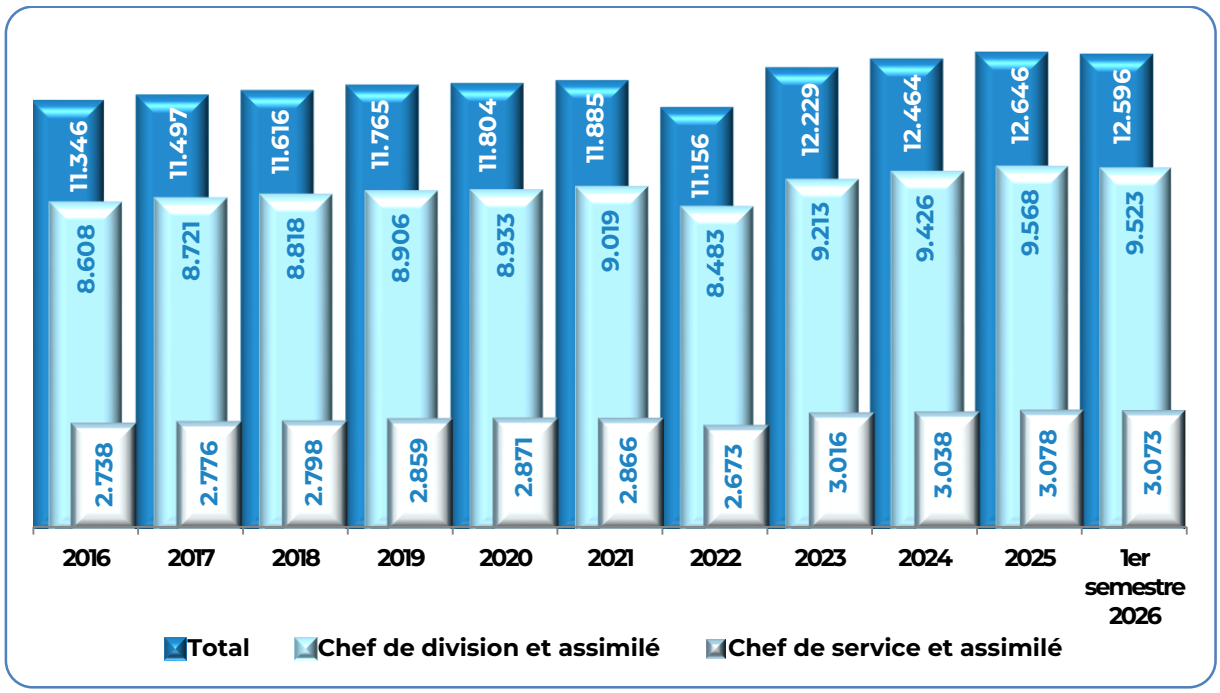
Au titre de la période 2016-2026, 2.618 appels à candidatures ont été lancés au niveau des différentes administrations publiques pour pourvoir 10.939 postes de chef de service et assimilés et 2.466 appels à candidatures pour pourvoir 3.253 postes de chef de division et assimilés, répartis comme suit :

Figure 12 : Appels à candidatures publiés pour pourvoir les postes de chef de division et chef de service dans les administrations publiques au titre de la période 2016-2026



L'évolution de l'effectif budgétaire du personnel de l'Etat occupant des postes de responsabilité au cours de la période 2016-2026 se présente comme suit :

Figure 13 : Effectif occupant les postes de chef de division et chef de service dans les administrations publiques au titre de la période 2016-2026



Par ailleurs, la répartition par départements de ces postes de responsabilités au titre de l'année 2026 (1er semestre) se présente comme suit :

Départements	Chef de division et assimilés	Chef de service et assimilés	Total	%
Intérieur	973	2.711	3.684	29,2 %
Education Nationale et Préscolaire et Sports	106	921	1.027	8,2%
Agriculture, Pêche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	209	769	978	7,8%
Equipement et Eau	170	618	788	6,3%
Economie et Finances	147	467	614	4,9%
Habous et Affaires Islamiques	172	380	552	4,4%
Aménagement du Territoire National, Urbanisme, Habitat et Politique de la Ville	125	339	464	3,7%
Juridictions Financières	205	140	345	2,7%
Tourisme, Artisanat et Economie Sociale et Solidaire	68	254	322	2,6%
Affaires Etrangères, Coopération Africaine et Marocains Résidant à l'Etranger	78	210	288	2,3%
Haut-Commissariat au Plan	59	223	282	2,2%
Industrie et Commerce	82	183	265	2,1%
Transport et Logistique	31	172	203	1,6%
Santé et Protection Sociale	36	114	150	1,2%
Transition Numérique et Réforme de l'Administration	34	99	133	1,1%
Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire	8	94	102	0,8%
Secrétariat Général du Gouvernement	24	63	87	0,7%
Haut-Commissariat aux Anciens Résistants et Anciens Membres de l'Armée de Libération	5	82	87	0,7%
Investissement, Convergence, et Evaluation des Politiques Publiques	14	32	46	0,4%
Autres	527	1.652	2.179	17,1%
Total	**3.073**	**9.523**	**12.596**	**100%**

Il ressort de ce tableau qu'en 2026 (1er semestre), six ministères s'accaparent 60,8% de l'ensemble des postes de responsabilité de chefs de divisions et chefs de services dans la fonction publique. Il s'agit en effet du ministère de l'Intérieur, du ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports, du ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et Eaux et Forêts, du ministère de l'Equipement et de l'Eau, du ministère de l'Economie et des Finances et du ministère des Habous et des Affaires Islamiques avec des parts respectives de 29,2%, 8,2%, 7,8%, 6,3%, 4,9%, 4,4%.

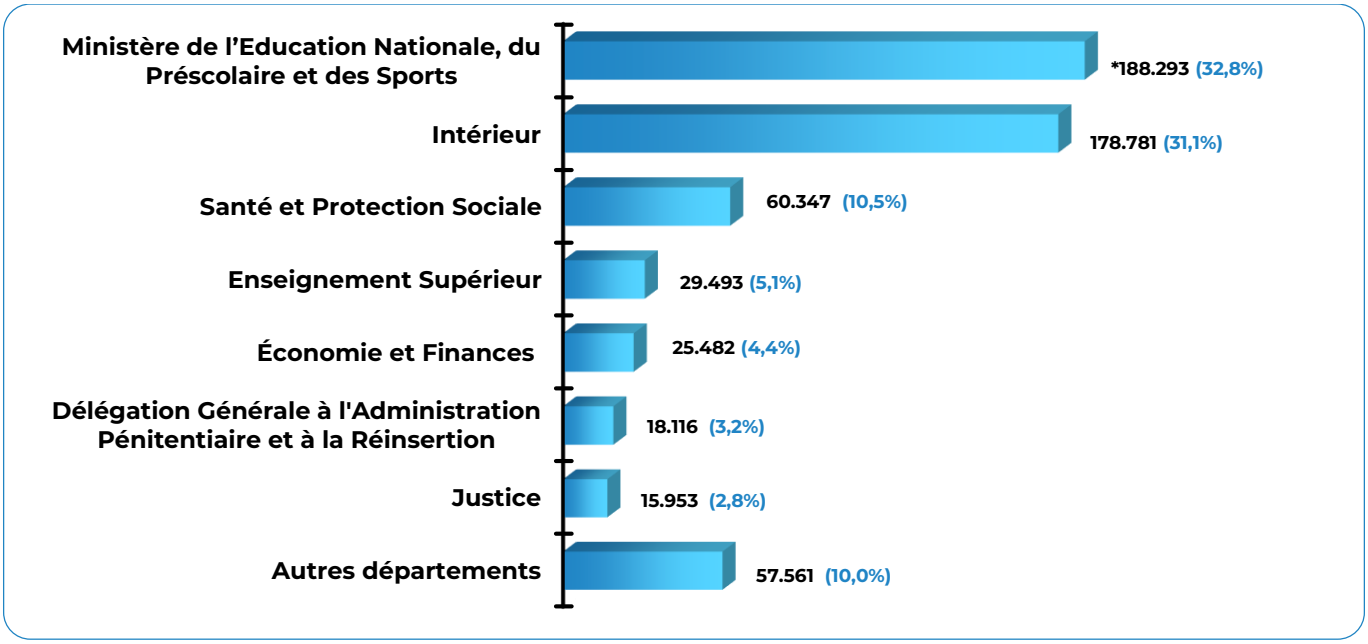
II. FOCUS SUR L'ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

L'analyse de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2026, au niveau de sa structure par genre, statuts, échelles et tranches d'âge, ainsi qu'au niveau sectoriel et spatial, révèle une certaine disparité de sa répartition au sein de la fonction publique.

1. Répartition par départements

La fonction publique compte actuellement un effectif budgétaire de personnel civil de 574.026 fonctionnaires avec une concentration marquée de 89,9% au niveau de 7 départements ministériels comme illustré par le graphique suivant :

Figure 14 : Répartition de l'effectif du personnel civil de l'Etat par départements en 2026



*** Sans tenir compte de l'effectif de personnel des AREFs**

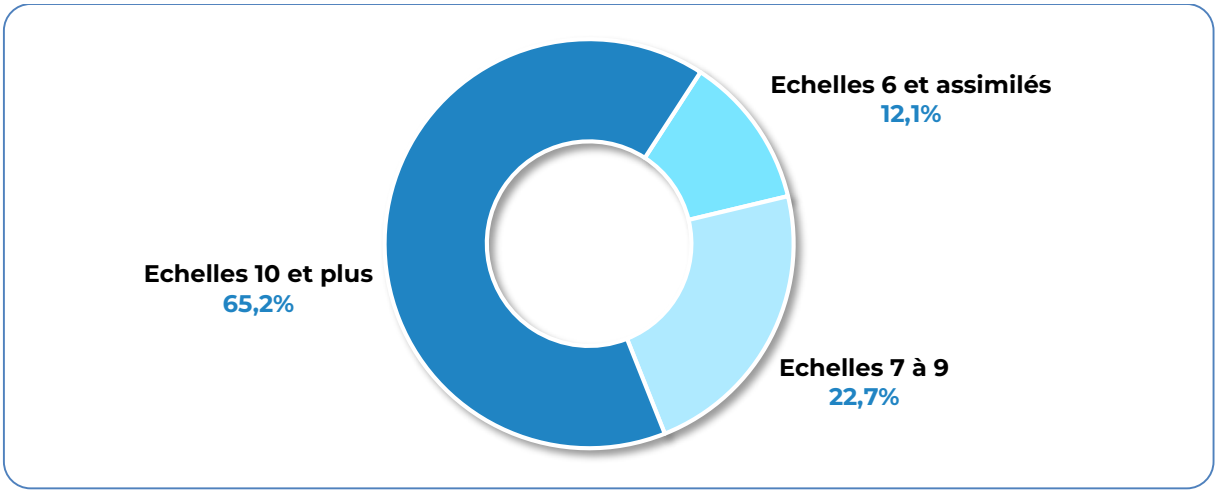
En effet, le département de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation s'accaparent, à eux seuls plus de 37,9% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat, suivi des départements de l'Intérieur (31,1%), de la Santé et de la Protection Sociale (10,5%), de l'Economie et des Finances (4,4%), de l'Administration Pénitentiaire (3,2%) et de la Justice (2,8%). Les autres départements ministériels réunis emploient 10% des fonctionnaires civils.

Le renforcement du capital humain notamment au niveau du département de l'Education Nationale s'inscrit dans le cadre de la politique d'amélioration de l'offre scolaire et la mise en place d'une école publique moderne, basée sur l'équité et l'égalité des chances et la bonne gouvernance. A cet effet, le Gouvernement a lancé un vaste programme de recrutement au niveau des AREFs. L'effectif des recrutements, depuis l'année scolaire 2016/2017, a atteint 194.000 enseignants.

2. Répartition de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles

L'étude de la structure du capital humain par groupes d'échelles permet d'apprécier le niveau d'encadrement au sein de l'administration publique et sa relation avec les niveaux de maitrise et d'exécution en vue d'assurer la complémentarité et l'équilibre entre ces trois catégories de personnel, et d'apprécier une politique de gestion des emplois et des compétences.

Figure 15 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles en 2026



Ainsi, la structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles fait ressortir les tendances suivantes :

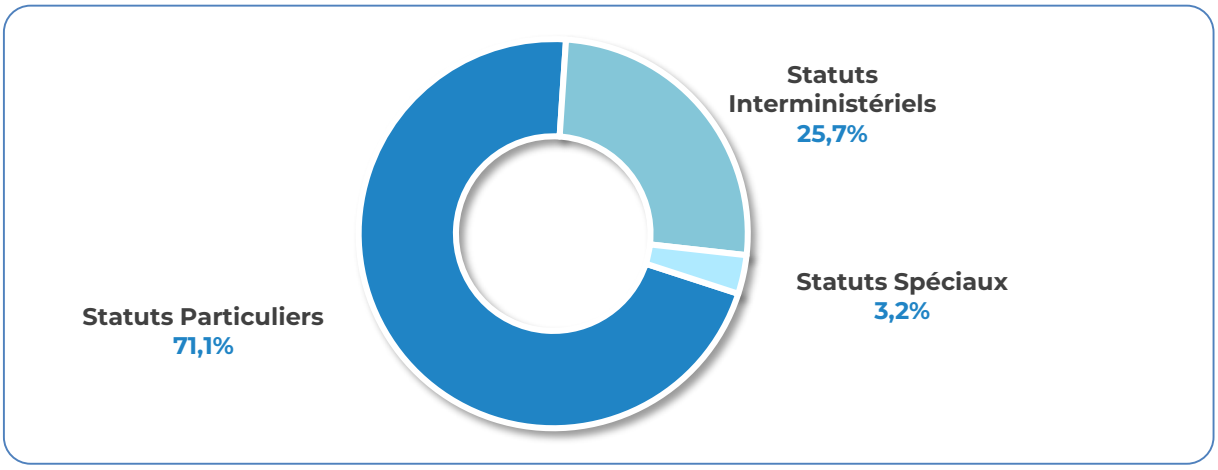
- Le niveau d'encadrement au sein de l'administration publique continue à s'améliorer en enregistrant un taux de 65,2% en 2026. Cette évolution est particulièrement attribuable aux avancements de grade et au recrutement massif de cadres au cours de ces dernières années ;
- Les effectifs du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) et du personnel de maitrise (échelles 7 à 9) représentent respectivement 12,1% et 22,7% du total de l'effectif du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2026.

3. Répartition par statuts

Dans le cadre de la réforme administrative, les statuts régissant le personnel civil de l'Etat ont fait l'objet d'une action d'harmonisation et de regroupement en vue d'optimiser et de rationaliser la gestion des ressources humaines dans l'administration publique à travers notamment l'uniformisation des procédures et la réduction du nombre de statuts, de cadres et de grades. Ainsi, les statuts régissant le personnel de civil l'Etat sont regroupés en trois catégories principales à savoir : les statuts interministériels, les statuts particuliers et les statuts spéciaux.

La répartition de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat en 2026 selon cette typologie se présente comme suit :

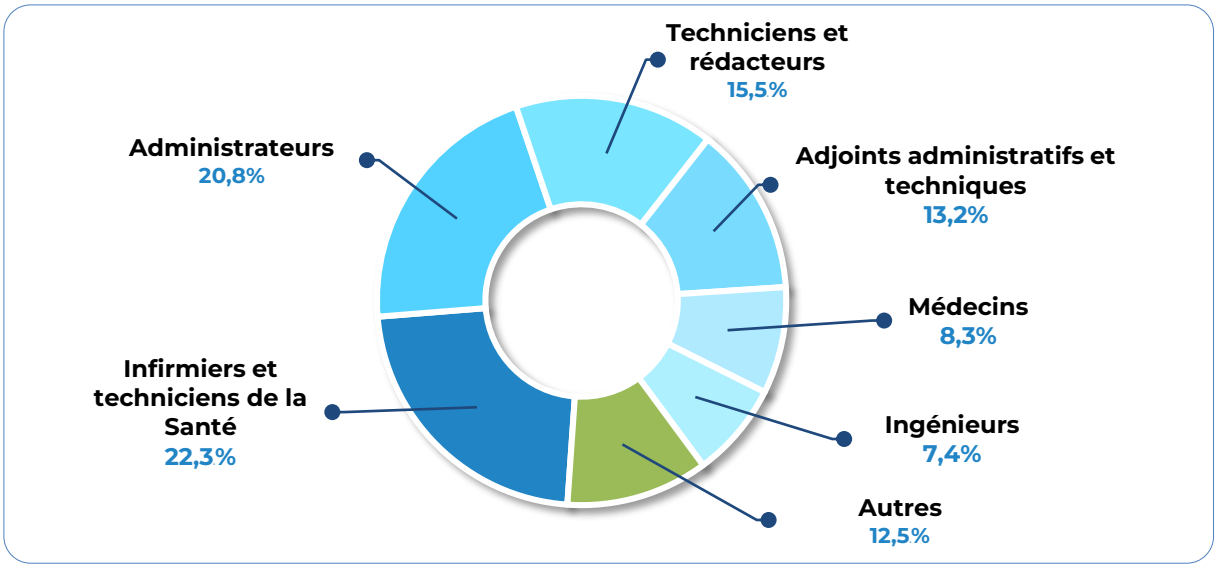
Figure 16 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par type de statuts



3.1. Statuts interministériels

Avec une représentation de 25,7% de l'effectif total du personnel civil de l'Etat, le personnel interministériel regroupe principalement les administrateurs, les ingénieurs, les médecins, les infirmiers et les techniciens de santé, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques.

Figure 17 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat relevant du personnel interministériel



Il ressort de ce graphique ce qui suit :

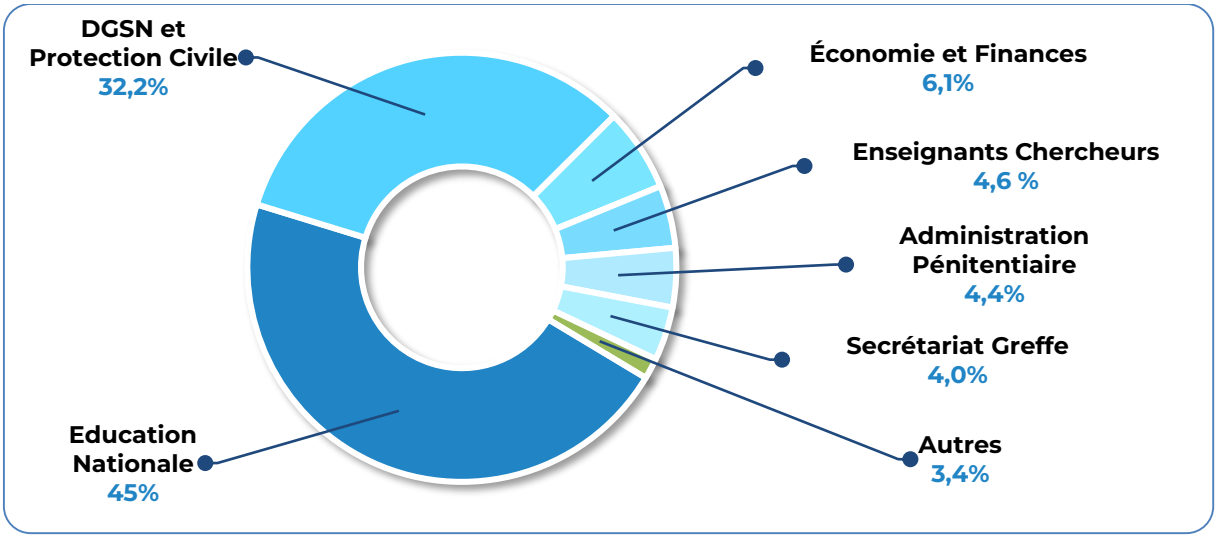
- Les infirmiers et les techniciens de santé, au nombre de 32.928, représentent 22,3% des corps interministériels ;
- Les administrateurs avec un effectif de 30.668 représentent 20,8% du total du personnel des corps interministériels ;
- Les techniciens et les rédacteurs dont l'effectif est de 22.961 représentent 15,5% ;
- Les adjoints administratifs et techniques concentrent un effectif de 19.464 fonctionnaires et représentent ainsi 13,2% de l'effectif du personnel interministériel ;
- L'effectif des médecins dans la fonction publique est de 12.282, soit 8,3% du corps interministériel ;
- Les ingénieurs avec un effectif de 10.908 représentent 7,4% du total des corps interministériels.

3.2. Statuts particuliers

Le personnel régi par les statuts particuliers qui représente 71,1% du total du personnel civil regroupe notamment certaines catégories de fonctionnaires relevant de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères et de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, et de l'Economie et des Finances.

L'examen de la structure de cette catégorie de fonctionnaires permet de relever la prépondérance du personnel relevant du statut particulier du personnel de l'Education Nationale qui concentre une proportion de 45%, suivi du personnel de sécurité avec un taux de 32,2% du total du personnel régi par les statuts particuliers.

Figure 18 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat relevant des statuts particuliers



3.3. Statuts spéciaux

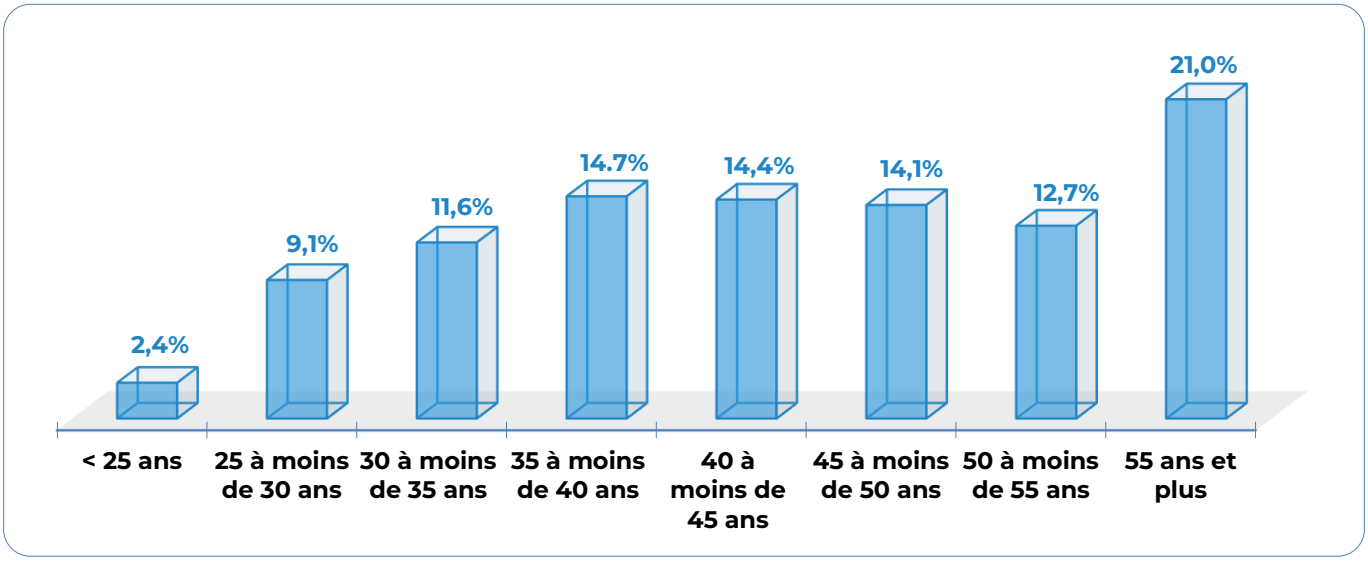
Les statuts spéciaux régissent principalement les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur, les agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement. Le personnel y assujetti s'élève à 18.547 représentant ainsi 3,2% du personnel civil global.

4. Répartition par tranches d'âge

L'analyse de la pyramide des âges du personnel de l'État est un indicateur essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet outil moderne de gestion et de rationalisation des ressources humaines permet de prendre en compte la répartition des effectifs en fonction de l'âge et d'anticiper les évolutions démographiques au sein de l'administration publique.

L'examen de la structure des fonctionnaires selon les tranches d'âge permet d'une part, de disposer d'une visibilité en termes de prévisions des départs à la retraite, et d'autre part d'envisager les programmes adéquats en matière de formation et de recrutement afin de préparer la relève et de répondre aux besoins des administrations en matière de ressources humaines.

Figure 19 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par tranches d'âge en 2026



Il en ressort ce qui suit :

- Les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent 23,1% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat ;
- Les proportions des fonctionnaires civils appartenant aux tranches d'âge [35,50[et 50 ans et plus est respectivement de 43,2% et de 33,7% de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'Etat en 2026.

Par ailleurs, la structure des effectifs du personnel civil par tranches d'âge au titre de l'année 2026, diffère d'un département à un autre et ce, comme illustré dans le tableau suivant :

Tranche d'âge	Education Nationale et Préscolaire	Enseignement Supérieur	Intérieur	Santé et Protection Sociale	Économie et Finances	Justice
< 25 ans	0,03%	0,9%	1,5%	11,7%	5,3%	0,8%
25 à moins de 30 ans	0,3%	4,9%	15,2%	20,1%	16,3%	6,3%
30 à moins de 35 ans	2,6%	10,6%	19,3%	18,2%	15,4%	9,6%
35 à moins de 40 ans	14,7%	13,7%	15,8%	14,1%	16,0%	11,8%
40 à moins de 45 ans	17,0%	12,8%	14,2%	12,1%	9,4%	15,4%
45 à moins de 50 ans	22,6%	12,3%	9,7%	5,9%	7,3%	15,2%
50 à moins de 55 ans	18,8%	12,2%	9,0%	5,8%	9,3%	16,2%
55 ans et plus	23,97%	32,6%	15,3%	12,1%	21,0%	24,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5. Départs à la retraite prévus pour la période 2026-2030

Selon les données de la Caisse Marocaine des Retraites, il est prévu que 70.266 fonctionnaires seront mis à la retraite pour limite d'âge au titre des 5 prochaines années, et ce, comme suit :

Administrations	2026	2027	2028	2029	2030	Total 2026-2030	% par rapport au total des départs pour limite d'âge	% rapporté à l'effectif du département
Education Nationale et Préscolaire	6.485	6.013	5.717	4.939	4.858	28.012	39,9%	14,9%
Intérieur	2.986	3.257	3.260	3.353	3.089	15.945	22,7%	8,9%
Santé	1.233	1.176	1.078	1.142	1.016	5.645	8,0%	9,4%
Enseignement Supérieur	974	1.020	968	992	839	4.793	6,8%	16,3%
Economie et Finances	497	572	556	565	602	2.792	4,0%	11,0%
Justice	440	464	450	466	487	2.307	3,3%	14,5%
Autres	2.107	2.152	2.166	2.232	2.115	10.772	15,3%	14,1%
Total	14.722	14.654	14.195	13.689	13.006	70.266	100%	12,2%

Il ressort de ce tableau que :

- Dans les départements de l'Education Nationale et Préscolaire de l'Enseignement Supérieur, 32.805 départs sont prévus pour les cinq prochaines années, ce qui représente 15,1% de l'effectif actuel des deux départements réunis ;
- S'agissant des départements de l'Intérieur, de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Économie et des Finances, ainsi que de la Justice, les projections font état de 15.945, 5.645, 2.792 et 2.307 départs respectivement, soit 8,9%, 9,4%, 11% et 14,5% de l'effectif des fonctionnaires civils de chacun de ces départements.

6. Répartition par genre

La participation des femmes au développement économique et social est un indicateur clé de l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et dans les plans gouvernementaux. Le Maroc a affirmé sa priorité en faveur de l'égalité des sexes et des droits des femmes, ainsi que son attachement aux principes consacrés par les accords internationaux, en ratifiant plusieurs instruments relatifs aux droits humains, notamment la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

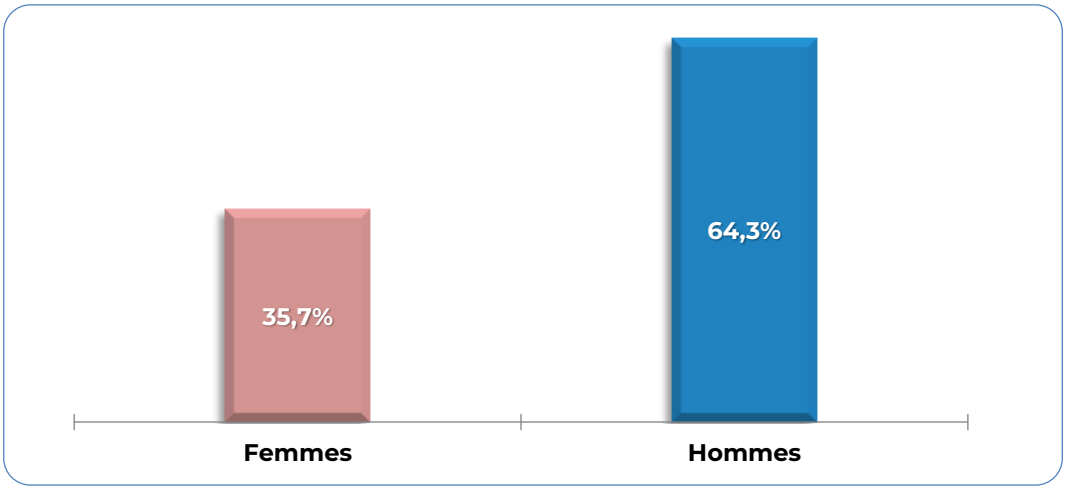
Le Maroc a ainsi adopté les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La Constitution de 2011 reconnaît ce principe et prévoit la création d'une autorité chargée de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité. De plus, le Maroc a lancé le Programme National Intégré d'Autonomisation Économique et Sociale des Femmes en partenariat avec les Nations Unies, qui vise à renforcer l'autonomisation des femmes, à réduire les inégalités et à favoriser leur participation dans tous les domaines de la société.

Dans la même visée, le Maroc a également adopté l'approche de la Budgétisation Sensible au Genre afin de mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à promouvoir l'égalité des sexes et à garantir une allocation équitable des ressources budgétaires.

Toutefois, malgré les avancées réalisées et les efforts déployés par le Gouvernement marocain avec le soutien des instances de l'ONU, l'intégration des femmes sur le marché du travail et leur accès aux postes de décision restent encore des défis importants à surmonter.

Ce constat se confirme par la représentation des femmes dans l'administration publique, avec un taux de féminisation de 35,7% qui reste significativement faible par rapport au niveau de représentation des hommes et ce comme illustré dans le graphique ci-après :

Figure 20 : Structure des effectifs du personnel civil de 2026 par genre



Par ailleurs, le tableau suivant reflète le degré de représentativité féminine selon trois indicateurs principaux :

Département	% Féminin par rapport à l'effectif civil de la fonction publique	% Féminin par rapport à l'effectif global des femmes de la fonction publique	% Féminin par rapport à l'effectif total du personnel du département
Education Nationale	14,8%	41,3%	41,8%
Santé et Protection Sociale	8,2%	22,8%	68,0%
Intérieur	3,1%	8,6%	11,9%
Enseignement Supérieur	2,0%	5,6%	38,3%
Economie et Finances	1,8%	5,1%	41,4%
Justice	1,6%	4,4%	51,9%
Autres départements	4,3%	12,2%	30,6%
TOTAL	35,7%	100%	-

Il ressort de ce tableau que 87,8% de l'effectif féminin opérant dans la fonction publique est concentré au niveau de six départements ministériels à savoir l'Education Nationale, la Santé, l'Intérieur, la Justice, l'Enseignement Supérieur et l'Economie et Finances. Par ailleurs, trois secteurs à envergure sociale, en l'occurrence l'Education Nationale et la Santé et l'Enseignement Supérieur, emploient à eux seuls 69,7% de l'effectif féminin de la fonction publique et ce avec des taux de 41,3% et 22,8% et 5,6% respectivement.

La représentativité féminine par départements permet de déceler les tendances suivantes :

- Les femmes représentent 68% de l'effectif du personnel de la Santé, contre 32% pour les hommes ;
- 51,9% de l'effectif du personnel de la Justice sont des femmes ;
- Les taux de représentativité féminine au sein des départements de l'Education Nationale, de l'Economie et des Finances et de l'Enseignement Supérieur s'élèvent respectivement à 41,8%, 41,4% et 38,3% de l'effectif global du personnel de chacun de ces départements.

7. Répartition par régions

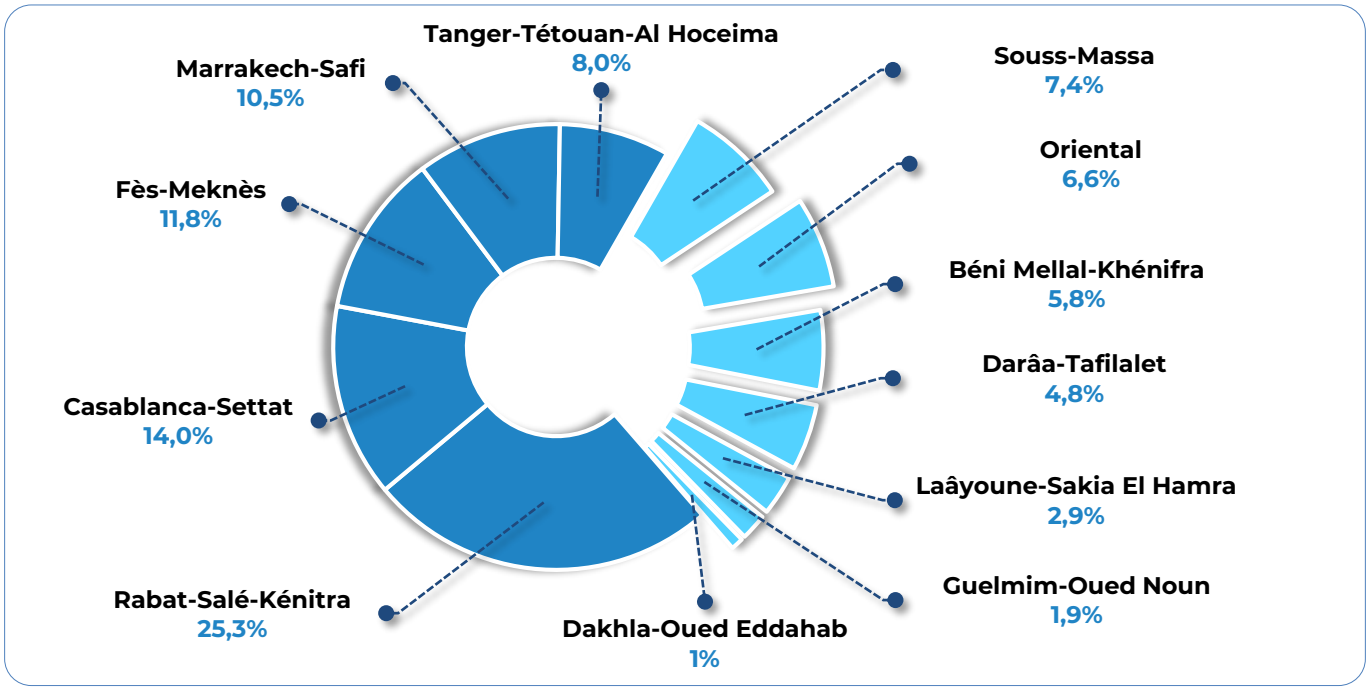
Le Gouvernement accorde une importance particulière à la mise en œuvre du processus de déconcentration administrative, considéré comme un levier fondamental pour réussir la régionalisation avancée, adoptée par le Maroc en tant que cadre structurant de l'exécution des programmes de développement et de la mise en œuvre des stratégies sectorielles à l'échelle territoriale.

Ce processus repose sur l'adoption d'un nouveau mode de gouvernance territoriale, fondé sur le transfert progressif de certaines compétences et missions de l'administration centrale vers les services déconcentrés.

La concrétisation de ce chantier d'envergure nécessite la mobilisation effective des ressources humaines et matérielles au profit des services déconcentrés de l'État, ainsi que l'attribution des pouvoirs adéquats leur permettant de remplir pleinement leurs missions à l'échelle régionale.

Cependant, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait ressortir de grandes disparités et une concentration de près de 69,6% du personnel civil de l'Etat se situe au niveau de cinq régions à savoir : Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi et Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Les 7 autres régions du Royaume bénéficient de près de 30,4% de l'ensemble de ces fonctionnaires civils.

Figure 21 : Répartition des effectifs du personnel civil par région



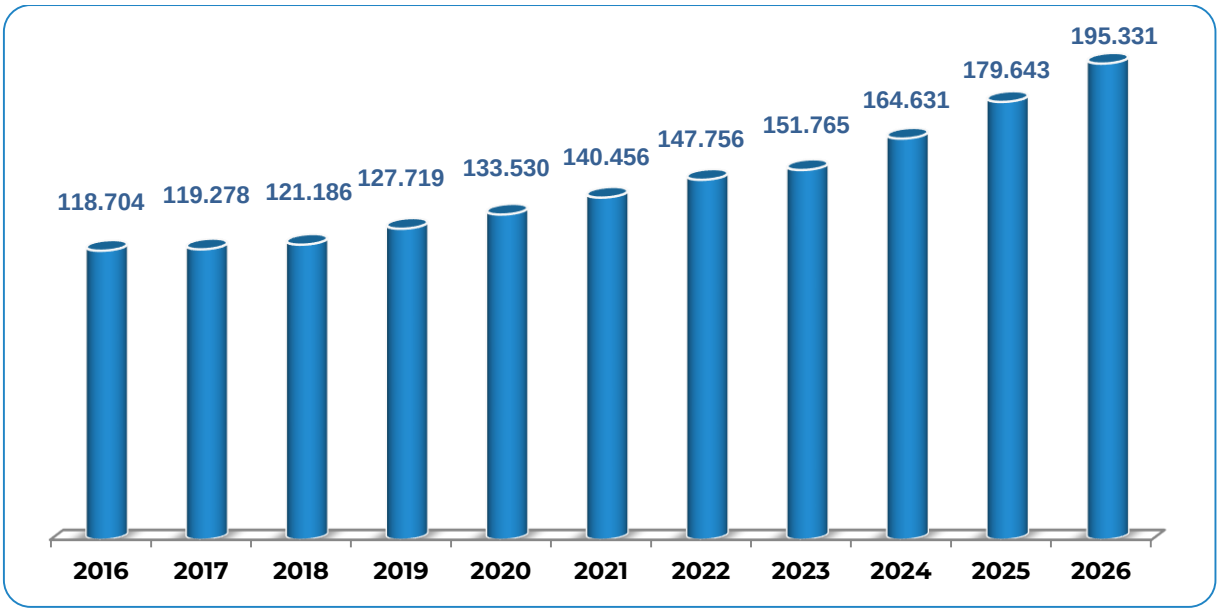
3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel constituent une composante structurelle du budget de l'Etat au vu des masses financières conséquentes qu'elles mobilisent, et suscitent de ce fait, un intérêt particulier de la part du Gouvernement en matière de programmation budgétaire, de budgétisation, de rationalisation et de contrôle. En effet, La maîtrise de l'évolution de ces dépenses constitue un enjeu primordial pour le Gouvernement et obéit au défi de mise en cohérence de l'obligation de doter l'administration de moyens humains nécessaires au bon fonctionnement des services publics et des besoins pressants de renforcer les choix affichés de réallocation des crédits budgétaires au profit du budget d'investissement.

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2016-2026

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 118,704 MMD en 2016 à 195,331 MMD en 2026, soit, une évolution globale de près de 64,55% et une évolution moyenne annuelle de 5,11%.

Figure 22 : Evolution des dépenses de personnel – En Millions de Dirhams –



Deux phases peuvent être distinguées au cours de ces dix dernières années :

2016-2020 : Une décélération de la croissance des dépenses de personnel a été observée durant cette période, avec un taux de progression stabilisé autour d'une moyenne annuelle de 2,99 %. Cette tendance s'explique en partie par l'effet conjugué des suppressions de postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures gouvernementales visant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.

2021-2026 : Une augmentation notable des dépenses de personnel, atteignant en moyenne +6,82% par an, découle principalement de la mise en œuvre des décisions relatives aux révisions salariales prises durant cette période dans le cadre du dialogue social au profit du personnel de l'État.

Indicateurs des dépenses de personnel

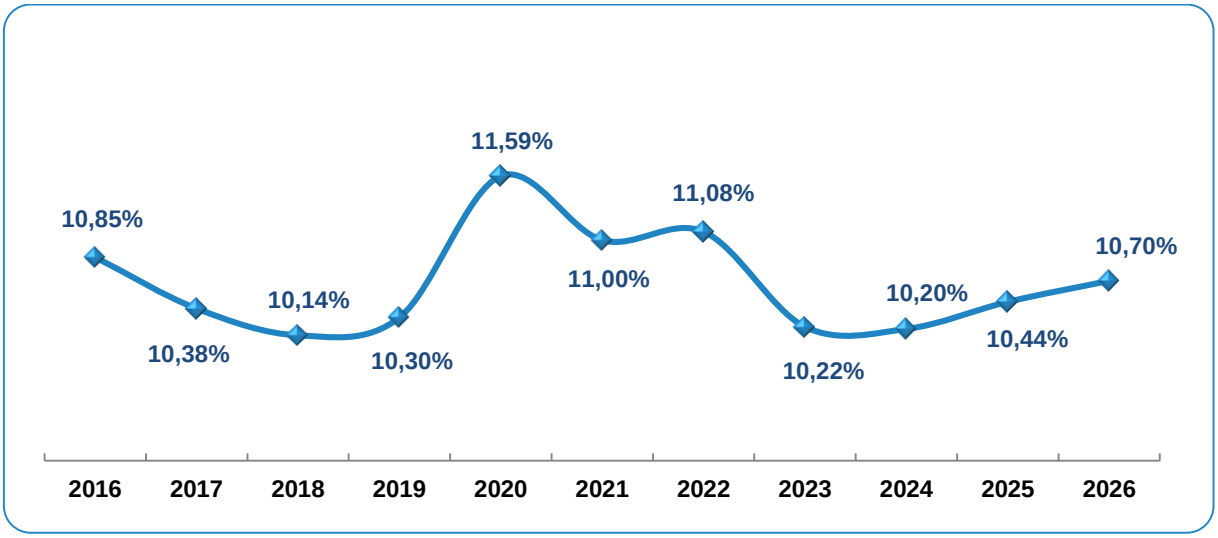
Année	PIB en Millions de DH	Dépenses de personnel en Millions de DH	Evolution des dépenses de personnel	Dépenses de personnel /PIB	Dépenses de personnel /BG	Dépenses de personnel /BF
2016	1.094.249	118.704	-	10,85%	38,05%	62,75%
2017	1.148.895	119.278	0,48%	10,38%	36,15%	62,26%
2018	1.195.237	121.186	1,60%	10,14%	37,01%	61,34%
2019	1.239.836	127.719	5,39%	10,30%	34,93%	59,23%
2020	1.152.477	133.530	4,55%	11,59%	33,15%	61,97%
2021	1.276.563	140.456	5,19%	11,00%	35,99%	61,10%
2022	1.333.539	147.756	5,20%	11,08%	31,95%	52,99%
2023	1.485.635	151.765	2,71%	10,22%	28,48%	52,09%
2024	1.614.569	164.631	8,48%	10,20%	31,86%	55,83%
2025	1.720.201	179.643	9,12%	10,44%	32,27%	55,97%
2026	1.825.292	195.331	8,73%	10,70%	33,01%	56,21%
MOYENNE	-	-	-	10,63%	33,90%	58,34%

1. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

La proportion annuelle moyenne des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut au cours des dix dernières années s'est établie à 10,63%. Par ailleurs, l'évolution de ce ratio au cours de la période 2016-2026 peut être analysée selon trois périodes principales à savoir :

- **Période 2016-2019** : Le ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut s'est stabilisé aux alentours d'une moyenne annuelle de 10,42% ;
- **Période 2020-2022** : Cet indicateur a enregistré une progression significative avec une moyenne annuelle de 11,22% et un pic en 2020 s'élevant à 11,59%. Ce pic s'explique en grande partie par les retombées économiques de la pandémie de la Covid-19 sur l'économie nationale durant l'année 2020 qui a affiché une régression du PIB par rapport à l'année 2019 ;
- **Période 2023-2026** : Malgré les niveaux relativement élevés à la fois du PIB et des dépenses de personnel qui ont caractérisé ces années, une tendance à la baisse de ce ratio traduit un retour progressif aux niveaux modérés enregistrés en début de période.

Figure 23 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au PIB



2. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)

Au titre de la période 2016-2026, les dépenses de personnel représentent une proportion moyenne de 33,90% des dépenses du budget général. A noter que ce ratio a enregistré un taux de 33,01% en 2026.

Figure 24 : Structure des dépenses du Budget Général -Année 2026-

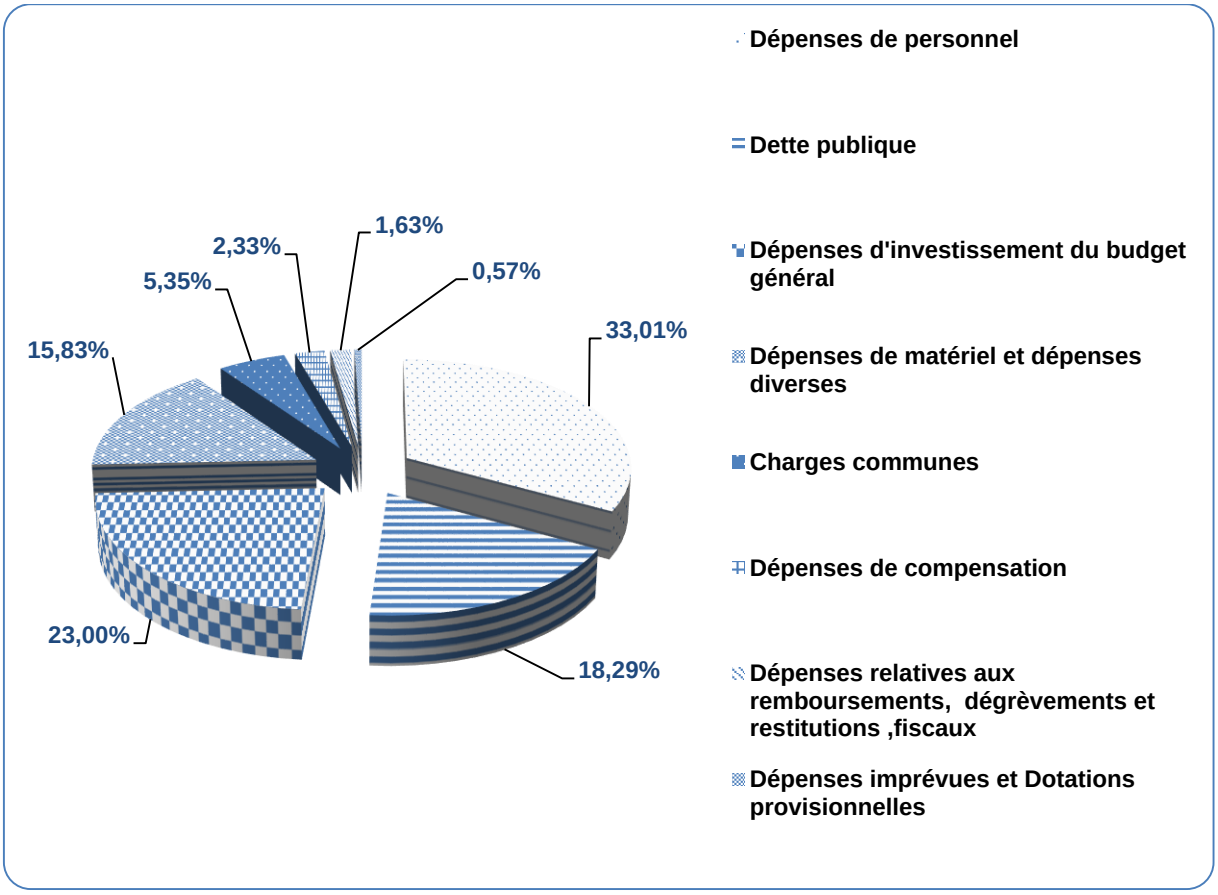
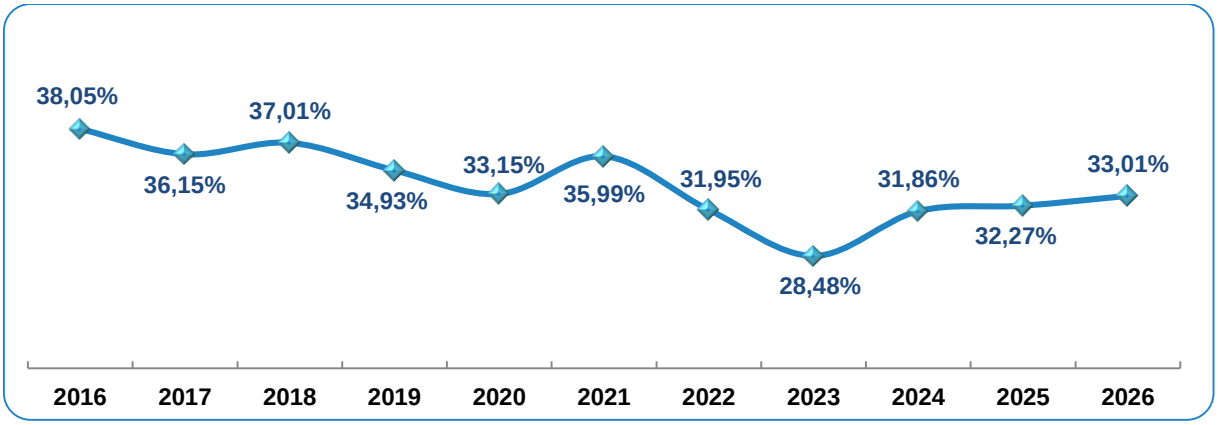


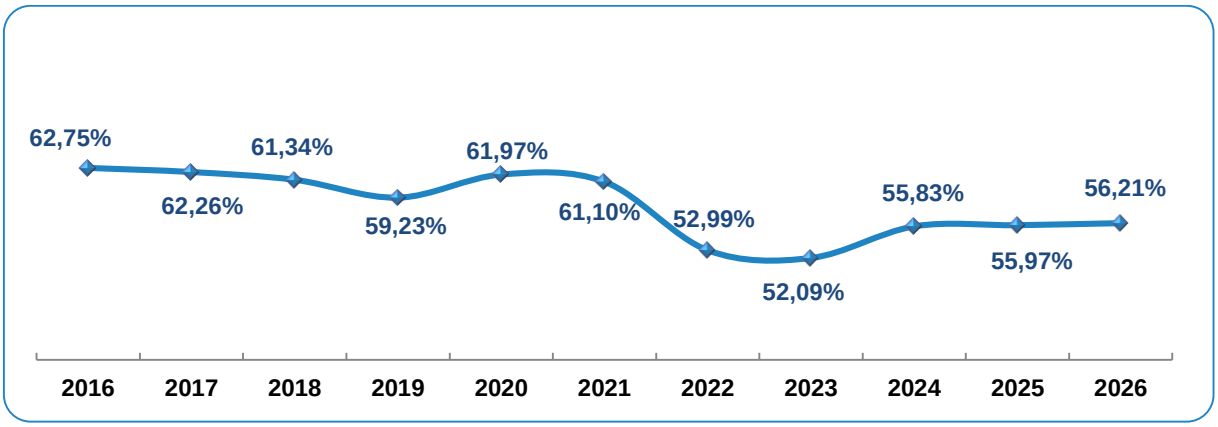
Figure 25 : Evolution des dépenses de personnel par rapport aux dépenses du Budget Général



3. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 58,34%. L'évolution annuelle de ce ratio est retracée par le graphique suivant :

Figure 26 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement



4. Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires

La part des recettes ordinaires affectées aux dépenses de personnel a enregistré durant la période 2016-2026 une moyenne annuelle de 48,85%, un taux qui reste élevé et ce au détriment d'une affectation conséquente de moyens aux dépenses d'investissement.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2026

1. Dépenses de personnel civil par départements

88,17% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de sept départements, à savoir celui de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports avec 37,77%, suivi de l'Intérieur avec 21,90%, des Ministères de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, de l'Economie et des Finances, de la Justice et de la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion avec respectivement 11,86%, 7,62%, 3,69%, 2,98% et 2,35%. Les autres départements absorbent 11,83% des crédits de personnel.

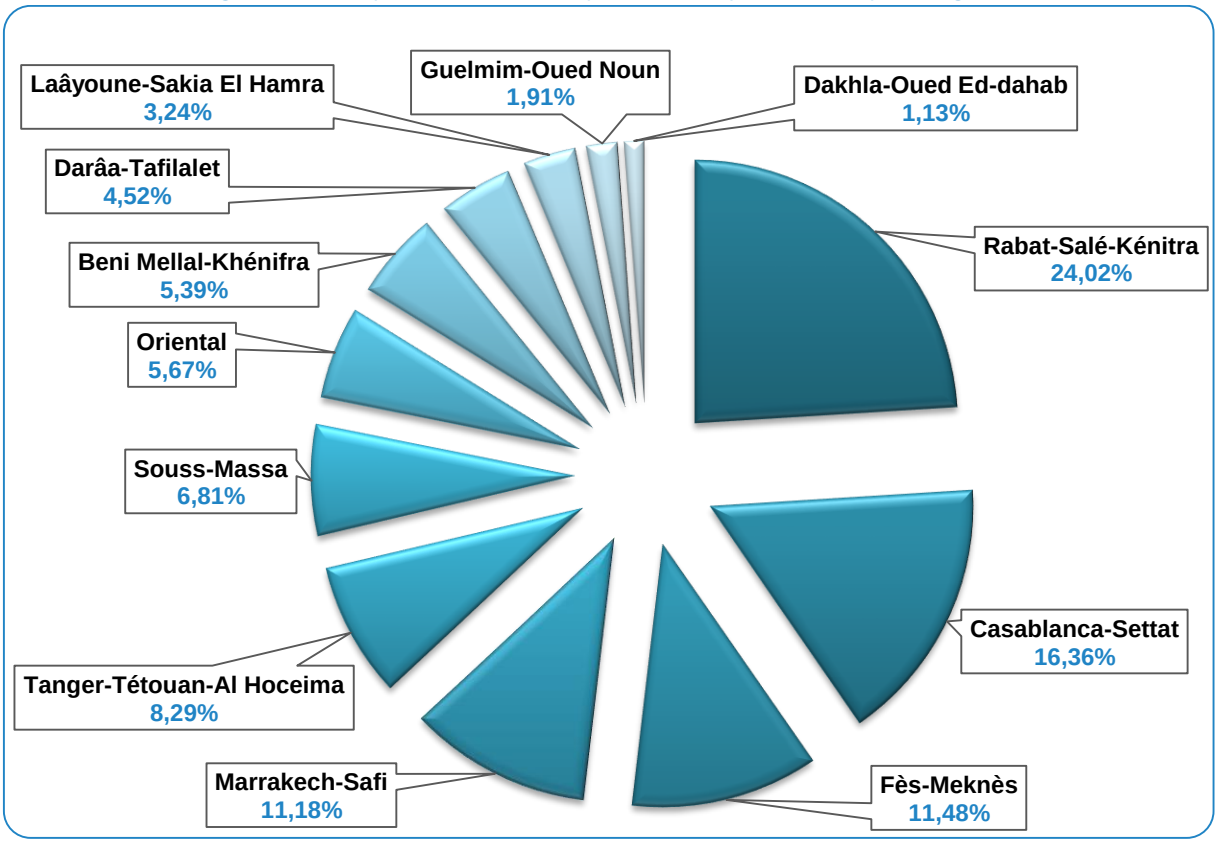
La concentration des dépenses de personnel et des effectifs dans certains départements (Education Nationale, Intérieur, Santé et Protection Sociale ...) est due à la nature et à la sensibilité des missions incompressibles assignées à ces départements.

Département	Dépenses de personnel au titre de la loi de finances 2026 en MDH	%
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	52.286	37,77%
Ministère de l'Intérieur	30.310	21,90%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	16.423	11,86%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	10.540	7,62%
Ministère de l'Economie et des Finances	5.107	3,69%
Ministère de la Justice	4.121	2,98%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	3.255	2,35%
Conseil Supérieur du Pouvoir Judicaire	3.242	2,34%
Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger	3.041	2,20%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	1.537	1,11%
Ministère de l'Equipement et de l'Eau	1.124	0,81%
Autres départements	7.435	5,37%
TOTAL	138.421	100%

2. Dépenses de personnel civil par régions

La structure des dépenses de personnel par régions est illustrée à travers le graphique suivant:

Figure 27 : Répartition des dépenses de personnel par régions



Il en ressort ce qui suit :

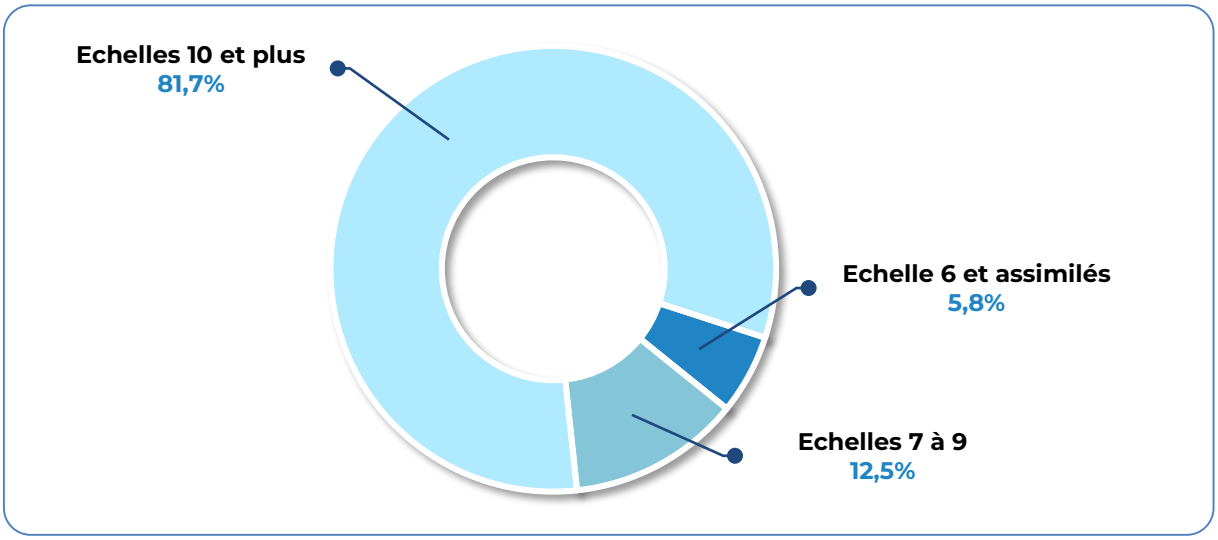
- 78,14% des dépenses de personnel sont concentrées au niveau de 6 régions : Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Souss-Massa ;
- Le personnel civil de l'Etat relevant des administrations situées au niveau de la région de Rabat-Salé-Kenitra bénéficie de 24,02% des dépenses de personnel. Cette part importante est due essentiellement au regroupement des administrations centrales dans la ville de Rabat.

3. Dépenses de personnel civil par échelles

La structure des dépenses de personnel civil au titre de l'année 2026 par groupes d'échelles se présente comme suit :

- Le personnel classé à l'échelle 6 et assimilés représente 12,10% de l'effectif civil global et bénéficie de 5,8% des dépenses de personnel ;
- Les fonctionnaires classés aux échelles 7 à 9 représentant 22,7% de l'effectif civil total, bénéficient de 12,5% des dépenses de personnel ;
- La catégorie de personnel classée à l'échelle 10 et plus qui représente 65,2% de l'effectif civil global, absorbe 81,7% des dépenses de personnel.

Figure 28 : Répartition des dépenses de personnel civil par échelles



4. Niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2026

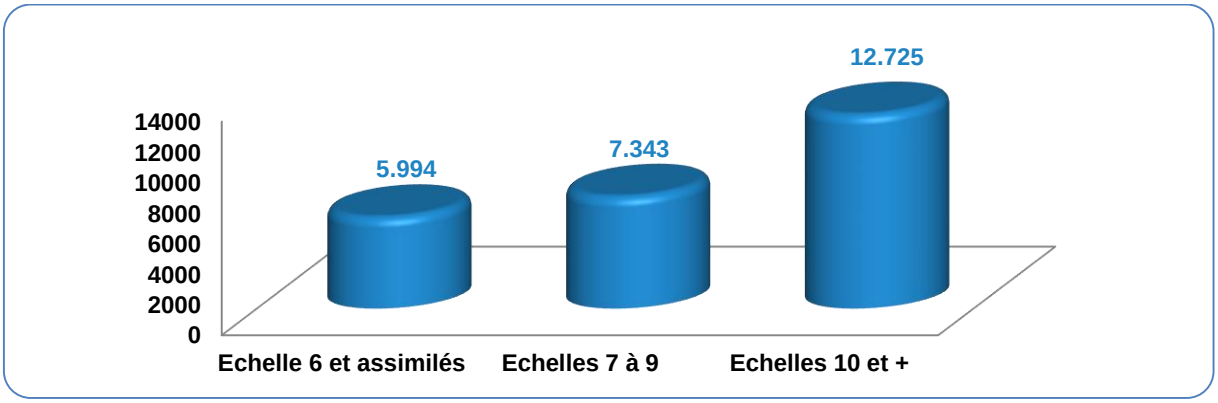
4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Sous l'effet conjugué de la promotion de grade et des augmentations salariales décidées par le Gouvernement au profit des fonctionnaires dans le cadre du dialogue social, une nette amélioration du salaire mensuel net moyen servi dans la fonction publique a été constatée au cours des 10 dernières années (2016-2026). En effet, ce salaire est passé de 7.700 DH en 2016 à 10.732 DH en 2026, enregistrant ainsi une augmentation globale de 39,38% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 3,38%.

4.2. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

La structure du salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles se présente en 2026 comme suit :

Figure 29 : Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles



- Personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés : 5.994 DH ;
- Personnel de maitrise classé aux échelles 7 à 9 : 7.343 DH ;
- Cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus) : 12.725 DH.

4.3. Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranches de salaires

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 9,88% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette comprise entre 4.500 DH (salaire minimum) et 6.000 DH ;
- 36,86% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 8.000 DH ;
- 43,60% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 8.000 DH et 14.000 DH ;
- 5,09% des fonctionnaires ont des salaires nets dépassant 20.000 DH par mois.

Répartition des effectifs par tranches de salaires

Tranches de salaire mensuel net (DH)	%	% cumulé
4.500-6.000	9,88%	9,88%
6.000-8.000	26,98%	36,86%
8.000-10.000	24,37%	61,23%
10.000-12.000	2,99%	64,22%
12.000-14.000	16,24%	80,46%
14.000-16.000	4,65%	85,11%
16.000-18.000	8,06%	93,17%
18.000-20.000	1,74%	94,91%
20.000-25.000	3,29%	98,20%
25.000-30.000	0,88%	99,08%
30.000-40.000	0,51%	99,59%
40.000 et +	0,41%	100,00%
TOTAL	100%	-

4.4. Salaire minimum

Le salaire minimum dans la fonction publique a connu au cours de ces dernières années des révisions importantes en passant de 3.000 DH en 2016 à 3.258 DH en 2020 pour atteindre 3.500 DH en 2023, 4.000 DH en 2024 et 4.500 DH en 2026, et ce, suite aux décisions successives prises par le Gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Avec un taux de réalisation de 99,65% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2025, les dépenses de personnel réellement servies au titre de l'année 2025 se sont stabilisées aux alentours de 179,643 MMDH (152,314 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 27,329 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 164,632 MMDH en 2024.

1. Exécution des dépenses de personnel par département

Les dépenses de personnel par département réellement servies en 2025 par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) se présentent comme suit :

Départements	Année 2025 - en millions de DH -	Part dans les dépenses de personnel en %
Ministère de l'Education Nationale, Préscolaire et Sports et Secteur de l'Enseignement Supérieur	47.373	31,10%
Ministère de l'Intérieur	30.482	20,01%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	15.369	10,09%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	10.021	6,58%
Ministère de la Justice	3.413	2,24%
Ministère de l'Economie et des Finances	4.733	3,11%
Autres départements	40.923	26,87%
TOTAL	152.314	100%

Il en ressort que 73,13% des dépenses de personnel réellement exécutées en 2025 concernent 6 ministères et ce, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

2. Coût global des recrutements, des avancements de grade et d'échelon

Le coût global découlant des régularisations effectuées au titre des recrutements, des avancements de grade et d'échelon, payé par la DDP en 2025 a atteint 9,1 MMDH, soit 5,1% de la masse salariale globale servie au titre de cette année (2,3 MMDH pour les recrutements et 6,8 MMDH pour les avancements de grade et d'échelon).

3. Composante des retenues réglementaires

Au titre de l'année 2025, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 53.775 MDH, soit respectivement 11.957 MDH et 41.818 MDH et représentent 35,30% des dépenses de personnel.

Retenues réglementaires	Année 2025 - en millions de DH -	Part dans les dépenses de personnel servies par la DDP en %
Impôt sur le revenu (IR)	11.957	7,85%
Caisse marocaine des retraites (CMR)	34.426	22,60%
Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR)	225	0,15%
Assurance maladie obligatoire	4.132	2,71%
Mutuelles	2.626	1,72%
Autres retenues	409	0,27%
TOTAL	53.775	35,30%

Le Ministère de l'Economie, des Finances
et de la Performance publique met à votre disposition
plusieurs canaux de communication et d'information

Le Portail Internet

www.finances.gov.ma

La page Facebook

www.facebook.com/financesmaroc

Le compte X

www.x.com/financesmaroc

Le site LOF

http://lof.finances.gov.ma